

Представитель Работодателя:

Директор Государственного бюджетного
учреждения города Москвы
«Мой семейный центр Троицкого и
Новомосковского административных
округов города Москвы»



О.Ф. Антонова

«23» ноября 2022 г.

М.П.

Представитель Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Государственного
бюджетного учреждения города Москвы
«Мой семейный центр Троицкого и
Новомосковского административных
округов города Москвы»



Н.А. Назаренко

«23» ноября 2022 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения города Москвы
«Мой семейный центр Троицкого и Новомосковского
административных округов города Москвы»
на 2022-2025 год

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 669 от 23.11.2022 г. *В. Мер...*

г. Москва

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) заключен между Государственным бюджетным учреждением города Москвы «Мой семейный центр Троицкого и Новомосковского административных округов города Москвы» (далее – Центр, Учреждение) в лице директора Антоновой Ольги Феафановны (далее - Работодатель), действующего на основании Устава, и работниками Центра (далее - Работники) в лице представителя работников - председателя первичной профсоюзной организации Назаренко Натальи Александровны (далее - Профком) в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, обеспечения социально-экономической и правовой защищенности, улучшения условий труда и отдыха, охраны труда, создания благоприятных условий деятельности учреждения.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), другими нормативными правовыми актами.

1.3. Данный Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе полномочности представителей сторон, свободы выбора и решения вопросов, составляющих его содержание. Любые условия, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, являются не действительными.

1.4. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения работодателя и работников, в лице их полномочных представителей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.5. Предметом настоящего Коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, обязательства работодателя перед работниками по условиям охраны и оплаты труда, социальными гарантиями работников Центра, предоставляемые работодателем.

1.6. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.7. Настоящий Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

1.8. 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.

1.9. Коллективный договор может быть продлен на срок не более 3 лет.

1.10. Данный Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

1.11. Стороны пришли к соглашению, что все изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

1.12. Стороны обязуются разрешать возникающие разногласия, в первую очередь, путем переговоров. Стороны обязуются делать все от них зависящее для предотвращения возможных конфликтов, решать все спорные вопросы на основе взаимного доверия, уважения, согласительным путем.

1.13. Стороны договорились разрешать в рабочее время проведение собраний работников Учреждения по вопросам выполнения Коллективного договора и отчетов по его выполнению.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН, ЗАКЛЮЧИВШИХ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права; локальные нормативные акты; условия Коллективного договора; соглашений и трудовых договоров; предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.1.2. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.1.3. Соблюдать требования пожарной безопасности, разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности, проводить противопожарную пропаганду и обучение работников мерам пожарной безопасности, содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, проводить иные мероприятия по противопожарной безопасности в соответствии с действующим законодательством.

2.1.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.1.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

2.1.6. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.1.7. Обеспечивать сохранность имущества Учреждения.

2.1.8. Стремиться к созданию высокопрофессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности Учреждения.

2.1.9. Разрешать проведение собраний и заседание комиссий в рабочее время.

2.2. Работники обязаны:

2.2.1. Качественно и своевременно выполнять свои должностные обязанности.

2.2.2. Соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, инструкции по охране труда, требования по технике безопасности и противопожарной охране.

2.2.3. Поддерживать уровень квалификации, достаточный для выполнения своих должностных обязанностей.

2.2.4. Содержать свое рабочее место и оборудование в исправном состоянии, соблюдать чистоту на рабочем месте и на территории Учреждения.

2.2.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, а также имуществу других работников.

2.2.6. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

2.3. Стороны договорились:

2.3.1. Соблюдать федеральное и региональное законодательство о труде, а также другие нормативные правовые акты в сфере труда.

2.3.2. Соблюдать и исполнять принятые нормы Кодекса этики и служебного поведения работников Учреждения.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения Работников и Работодателя регулируются ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права.

3.2. Трудовые отношения возникают на основании трудового договора, заключаемого между работником и Работодателем в письменной форме, как на неопределенный, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

3.3. Срок испытания при приеме на работу устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, разрабатываются Работодателем по согласованию с Профкомом.

3.5. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Договором.

3.6. Работодатель в этих целях:

- осуществляет меры по совершенствованию организации трудоустройства работников;
- организует подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы осуществляет согласованные с Профкомом мероприятия по обеспечению занятости работников;
- осуществляет увольнение работников в соответствии с ТК РФ;
- в случае увольнения в связи с ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих, высвобождаемым работникам предоставляются льготы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;
- предупреждает работника о его предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за 2 (два) месяца;
- взаимодействует с Государственным казенным учреждением города Москвы «Центр занятости населения города Москвы» (далее – ГКУ ЦЗН) в целях совместного решения вопроса о переподготовке высвобождаемых работников;
- своевременно, не менее чем за 2 (два) месяца, а при массовом увольнении - не позднее, чем за 3(три) месяца до даты предстоящего увольнения, и в полном объеме предоставляет в ГКУ ЦЗН и Профкому информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить;
- предоставляет не позднее, чем за 3 (три) месяца до даты предстоящего увольнения, в профсоюзные органы проекты распоряжений о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;
- предупреждает работников персонально под роспись не менее, чем за 2 (два) месяца, в связи с ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штата, об изменениях определённых, определённых сторонами, условий трудового договора;

3.7. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК РФ.

3.8. В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численность работающих регулируется, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;
- упреждающей переподготовки кадров, перемещения их внутри органов и учреждений социальной защиты населения на освобождающиеся места;

3.9. Увольнение по сокращению численности или штата работников допускается только при условии, если увольняемый работник не имеет преимущественного права на оставление его на работе, а также, если Работодатель не имеет возможности предоставить ему другую работу, на которую он согласится.

3.9.1. Преимущественное право на оставление на работе представляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией на основании оценки Комиссии.

3.9.2. В качестве доказательства более высокой производительности труда учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение большого объема работы или в более короткий срок по сравнению с другими работниками, которые занимают аналогичную должность;
- отсутствие ошибок при выполнении работы;
- наличие поощрений за высокие показатели в работе и др.

3.9.3. Для подтверждения более высокой квалификации работника принимаются во внимание, помимо уровня образования, опыт и знание специфики работы, наличие у работника дополнительного профессионального образования и дополнительных квалификационных характеристик и т.д.

3.9.4. Могут учитываться также личностные качества работника (коммуникабельность, доброжелательность, чувство ответственности, умение быстро ориентироваться в нестандартных ситуациях и пр.). Для подтверждения соответствующих деловых качеств работника могут быть использованы различные документы: докладные записки непосредственного руководителя, характеристики, результаты проведенной ранее аттестации и т.п.

3.10. При сокращении численности или штата работников обеспечивается преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 Трудового Кодекса Российской Федерации работники следующих категорий (в порядке приведенной очередности):

- работники предпенсионного возраста, проработавшие в учреждении не менее 7 лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении детей до 18-летнего возраста;
- матерям, воспитывающих трех и более детей, если другой родитель не состоит в трудовых отношениях.

3.11. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. ст. 82, 373 ТК РФ).

3.12. За работниками, высвобожденными в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право, при прочих равных условиях на заключение трудового договора или служебного контракта при создании (восстановлении) новых рабочих мест.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Работникам обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.3. Работодатель может устанавливать суммированный график работы в режиме рабочего времени для работников при обеспечении нормального функционирования учреждения.

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

4.5. Нерабочими праздничными днями считаются дни согласно Производственному календарю, составленному согласно статьи 112 ТК РФ, учитывая положения приказа Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 г. № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю».

4.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

4.7. Перерывы для отдыха и питания работников устанавливаются Работодателем по согласованию с Профкомом в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 108 ТК РФ) и фиксируются в Правилах внутреннего трудового распорядка.

4.8. По письменному заявлению беременной женщины, женщины, имеющей детей до 14 лет, (ребенка - инвалида до 18-ти лет) или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи (по медицинским заключениям), работодатель обязан в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или рабочей недели.

4.9. Работодатель устанавливает по просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

4.10. Правила внутреннего трудового распорядка не должны предусматривать работу сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени.

4.11. Выходные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.12. Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия работника и лишь в случаях, перечисленных в ст. 113 ТК РФ. В других случаях - с учетом мнения Профкома. В соответствии с ч. 3 ст. 113 ТК РФ предусмотрены случаи привлечения работников к работе в выходные нерабочие праздничные дни без их согласия.

4.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

4.14. Работодатель предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск всем работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ). Предоставляет работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

4.15. По соглашению между работником и работодателем ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков работников определяется ежегодно в соответствии графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

4.18. Оплата отпуска производится за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.19. Работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- работникам, имеющим детей, учащихся с 1 по 4 классы, один день с сохранением средней заработной платы в первый день начала учебного года;
- работнику (отцу) в связи с рождением ребенка в семье - один день с сохранением средней заработной платы;
- работникам, в связи с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание работника, бракосочетание ребенка работника, смерть близких родственников, бытовая авария в доме,) - один день с сохранением средней заработной платы;

4.20. Директору Учреждения, выполнение должностных обязанностей в режиме ненормированного рабочего дня компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 5 календарных дней.

5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Система, порядок, условия и размер оплаты труда, представляющей собой вознаграждение за труд, в том числе компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты, в соответствии со статьёй 129 ТК РФ, устанавливаются договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы.

5.2. Работодатель обеспечивает работнику минимальную заработную плату в соответствии с Московским трехсторонним соглашением на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

5.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии со штатным расписанием.

5.4. Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, надбавок стимулирующего характера, системы премирования.

5.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.6. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца - 19-го числа текущего месяца;
- окончательный расчет за отработанный месяц - 4-ого числа месяца, следующего за оплачиваемым.

5.7. При выпадении дня выплаты на выходной или нерабочий праздничный день, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.8. За 1 день до выплаты авансового и окончательного расчета по заработной плате работникам посредством Единой почтовой системы Правительства Москвы направляются расчетные листки.

5.9. Форма расчетного листка утверждается работодателем.

5.10. Выплата заработной платы осуществляется путем перевода заработной платы на счета банковских карт работников по их личному заявлению.

5.11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются работодателем на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации (профессиональных квалификационных групп), которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учётом сложности и объёма выполняемой работы.

5.12. Оплата труда осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, которое разрабатывается и утверждается Работодателем.

5.13. Размер оклада определяется в соответствии с требованиями пункта 5.3. настоящего договора и по соглашению с работником, утверждается в приказе о его назначении на должность (работу). Заработная плата, согласованная сторонами, фиксируется в трудовом договоре.

5.14. Любые изменения размера и условий труда согласуются сторонами договора и фиксируются в дополнительном соглашении, прилагаемом к трудовому договору.

5.15. В процессе действия трудового договора, при проведении аттестации работников оплата может повышаться с учетом повышения квалификации работника и достигнутых им положительных результатов в исполнении служебных обязанностей.

5.16. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работодателем к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах. Порядок выплаты определяется настоящим договором или Положением об оплате труда.

5.17. Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера работникам производятся из фонда оплаты труда.

5.18. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выплачивает премию, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

5.19. Премия по итогам работы за определенный период выплачивается как основному персоналу, так и внешним совместителям. Премия в связи с праздничными датами и профессиональными праздниками выплачивается работникам, работающим в Учреждении по основному месту работы.

5.20. Работодатель может установить премию работникам:

- за участие в конкурсах профессионального мастерства, написание программ и проектов;
- своевременное и качественное выполнение заданий работниками Центра;
- повышение эффективности проводимых Центром мероприятий по социальной поддержке населения;
- качественное выполнение должностных обязанностей работниками Центра.

5.21. Размер премии может быть выражен как в процентном отношении к окладу, так и суммой.

5.22. При наличии дисциплинарного взыскания (замечание, выговор) директор имеет право снизить размер премии или не выплатить премию.

5.23. Премии директору выплачиваются на основании приказов ДТСЗН города Москвы и УСЗН ТиНАО города Москвы.

5.24. В соответствии со ст. 151 ТК РФ работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

5.25. Под совмещением профессий (должностей) понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности).

5.26. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

5.27. Под выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы следует понимать замещение работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ними сохраняется рабочее место (должность).

5.28. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

5.29. Выполнение названной дополнительной работы и срок её выполнения оформляется письменным соглашением без увеличения продолжительности рабочего дня.

5.30. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о её выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня, в соответствии с статьей 60 ТК РФ.

5.31. Оплата труда работников, переведенных на более легкую работу по состоянию здоровья, регулируется трудовым законодательством.

5.32. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся 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;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.33. Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.34. Перечисление средств по заработной плате руководителю и главному бухгалтеру Работодателя не может производиться ранее перечисления всей суммы заработной платы за соответствующий период всем работникам Центра.

5.35. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. 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.

5.36. Удержание из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 137 ТК РФ).

5.37. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

5.38. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от работы за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата и место работы.

5.39. Работодатель выделяет материальную помощь при наличии экономии фонда заработной платы и денежных средств с предоставлением работником подтверждающих документов.

5.40. Материальная помощь выделяется всем работникам Учреждения (за исключением внешних совместителей) по личному заявлению работника и по ходатайству соответствующего руководителя структурного подразделения Учреждения по следующим основаниям:

5.41.1 Смерть близкого родственника (родители, дедушка, бабушка, супруг, дети, родные братья и сестры);

5.41.2. Длительная болезнь работника либо родственников, указанных в п. 5.41.1 (более 3 месяцев подряд).

5.42. Размер материальной помощи определяется директором Учреждения в процентном отношении к должностному окладу работника либо в абсолютном размере.

5.43. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом директора Учреждения.

5.44. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

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

работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

6.2. Работодатель совместно с Профкомом разрабатывают Соглашение по охране труда и осуществляют за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, вводят должность специалиста по охране труда и назначают ответственных за состояние охраны труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

6.3. При отсутствии в учреждении службы охраны труда (специалиста по охране труда) работодатель заключает договор со специалистами или организациями, оказывающими услуги в области охраны труда.

6.4. В учреждении заключается Соглашение по охране труда, которое является обязательным приложением к Договору.

6.5. В учреждении проводится специальная оценка условий труда.

6.6. Не реже 1 раза в полугодие проводится инструктаж работников по охране труда на рабочем месте. Проводится вводный инструктаж при трудоустройстве работника.

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

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

6.9. В случае необходимости Работодатель обеспечивает работников спецодеждой, спецобувью или другими средствами индивидуальной защиты при выполнении ими служебных обязанностей не ниже норм, предусмотренных действующими положениями.

6.10. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве, создает специальную комиссию по расследованию причин травм. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители Работодателя и Профкома.

6.11. Работодатель обеспечивает проведение и прохождение периодических (1 раз в год) медицинских осмотров работниками и предоставляет один оплачиваемый день в год для их прохождения.

Периодичность проведения медицинских осмотров устанавливается локальными нормативными актами.

6.12. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст.185.1. ТК РФ).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», совместно с Профкомом осуществляет в учреждении персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные отделения Пенсионного фонда Российской Федерации по городу Москве и Московской области полных сведений о застрахованных лицах.

7.2. Работодатель своевременно уплачивает страховые взносы в размере, определенном законодательством, предназначенные для перечисления во внебюджетные государственные фонды.

7.3. В случае гибели работника на работе, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), Работодатель обязуется выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей на день смерти совместно с ним, единовременную выплату в размере не менее чем его трехмесячный средний заработок.

7.4. Работодатель и Профком, в случае смерти работника, при наличии средств, оказывают материальную помощь родственникам на организацию похорон.

7.5. В целях закрепления квалифицированных кадров в учреждении и в системе социальной защиты населения города Москвы, повышения их профессионального уровня, Работодатель ведет работу по направлению работников в Московские государственные учебные заведения и институты повышения квалификации.

7.6. Работодатель при необходимости обеспечивает организацию профессиональной переподготовки, повышение квалификации женщин при выходе на работу после отпуска по уходу за ребёнком.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Первичная профсоюзная организация в учреждении представлена первичной профсоюзной организацией, возглавляемой председателем.

8.2. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что Работодатель обязуется в целях создания условий для участия Профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в Учреждении:

- предоставлять Профкому информацию о деятельности учреждения;
- гарантировать возможность участия Председателя или представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства;
- включать председателя Профкома в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений;
- предоставлять председателю Профкома, не освобожденного от своей производственной работы, по согласованию с Работодателем, время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также для прохождения профсоюзной учебы. Предоставление данного рабочего времени не уменьшает размер заработной платы и других видов денежных выплат;
- предоставлять Профкому право проведения собраний, конференций членов профсоюза в рабочее время по согласованию с работодателем, без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованные сроки;
- перечислять на счет профсоюзного органа членские профсоюзные взносы в размере одного процента от начисленной заработной платы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию Профкомом и составляемому на основании личных письменных заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Предоставить Профкому право приема, регистрации и хранения таких заявлений.

8.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с председателем Профкома может быть только с предварительного согласия Территориальной профсоюзной организации учреждений социальной защиты города Москвы.

8.4. Работодатель выплачивает вознаграждение председателю Профкома из фонда оплаты труда один раз в год, где численность членов профсоюза

составляет более 50% от общей численности работников учреждения, активно участвующего в работе по развитию социального партнёрства, совершенствованию социально-трудовых отношений, охраны труда, организации отдыха работников и их детей, укреплению трудовой дисциплины в учреждении.

8.5. Сумма выплаты определяется Работодателем, но не менее 3000 рублей.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трёх лет со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

9.2. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.

9.4. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.5. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по настоящему Договору.

9.6. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется сторонами социального партнёрства и их представителями, соответствующими органами по труду, в соответствии с ч. 1 ст. 51 ТК РФ.

9.7. Работодатель и работники за неисполнение настоящего договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.8. Подписанный сторонами настоящий договор направляется на уведомительную регистрацию в ДТСЗН города Москвы.

9.9. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работника на период действия настоящего договора в учреждении соблюдаются прежние нормы при наличии финансовых возможностей.

9.10. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором, в соответствии с частью 3 статьи 68 ТК РФ.

Приложение:

1. Соглашение по охране труда на 2023 год ГБУ «Мой семейный центр ТиНАО».

СОГЛАСОВАНО
Председатель
первичной профсоюзной организации


Н.А. Назаренко
«23» ноября 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБУ «Мой семейный центр ТиНАО»


«23» ноября 2022 г. **О.Ф. Антонова**

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА НА 2023-2025 г. ГБУ «Мой семейный центр ТиНАО»

Администрация и первичная профсоюзная организация заключили настоящее соглашение о том, что в течение 2023-2025 года администрация ГБУ «Мой семейный центр ТиНАО» обязуется выполнять следующие мероприятия по улучшению условий охраны труда

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учёта	Кол-во	Стоимость работ, в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственный	Количество работающих, которым улучшены условия труда	
							всего	в т. ч. женщины
1	2	3	4	5	6	7	8	9
I. Организационные мероприятия.								
1.	Специальная оценка условий труда. Оценка уровней профессиональных рисков	рабочее место	73		III квартал По мере образования новых рабочих мест	Комиссия, Специалист по охране труда	73	56

2.	Обучение по охране труда руководителей и специалистов	чел.	10		I квартал	Специалист по охране труда	10	8
3.	Обучение и проверка знаний по охране труда. Проведение инструктажей.	чел.	73		В течение года, в соответствии с планом	Специалист по охране труда	73	56
4.	Обучение по оказанию первой помощи пострадавшим	чел.	73		В течение года, в соответствии с планом	Специалист по охране труда	73	56
5.	Обучение по использованию и применению средств индивидуальной защиты	чел.	8		В течение года, в соответствии с планом	Специалист по охране труда	8	2
6.	Обучение по пожарной безопасности для руководителей и специалистов	чел.	10		В течение года по плану обучения	Специалист по охране труда	10	8
7.	Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда.	-	-	-	В течение года по необходимости	Руководители структурных подразделений. Специалист по охране труда	73	56
8.	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; • работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства	-	-	I квартал	Специалист по охране труда	73	56	

9.	Приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинетов (учебных классов) по охране труда компьютерами, теле-, видео-, аудиопаратурой, обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда, тренингов, круглых столов по охране труда.				По мере необходимости	Заместитель директора. Заведующий хозяйством Специалист по охране труда	73	56
----	---	--	--	--	-----------------------	---	----	----

II. Технические мероприятия.

1.	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников. Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной аппаратуры	-			Постоянно	Заместитель директора Руководители структурных подразделений. Инженер. Специалист по охране труда	73	56
2.	Устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, установок дезинфекции, кондиционирования воздуха с целью обеспечения теплого режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений, соответствующего нормативным требованиям.	-			По мере необходимости	Заместитель директора Руководители структурных подразделений. Инженер	73	56

3.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	-	-	-	2 раза в год весна, осень	Комиссия по осмотру зданий и сооружений.	73	56
----	---	---	---	---	------------------------------	--	----	----

III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.

1.	Периодические медицинские осмотры работников	чел.	73		Июль	Директор. Специалист по кадрам. Специалист по охране труда.		
2.	Предварительный медицинский осмотр работников, вновь поступающих на работу	чел.			В соответствии с приемом новых работников	Директор. Специалист по кадрам		
3.	Укомплектование медикаментами аптечек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России	шт.			По мере необходимости	Заместитель директора Руководители структурных подразделений.	73	56
4.	Санитарная обработка и дезинфекция диспенсеров для охлаждения и разогрева воды (кулеров)	шт.			Май, сентябрь	Заместитель директора Руководители структурных подразделений.	73	56
5.	Проверка вентиляционных каналов	-	-		Постоянно	Заместитель директора Руководители структурных подразделений. Инженер	73	56
6.	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-				По мере необходимости	Заместитель директора. Руководители структурных подразделений. Заведующий хозяйством	73	56

	бытовых помещений.							
7.	Приобретение и монтаж установок (автоматов) для обеспечения работников питьевой водой, систем фильтрации (очистки) водопроводной воды.	шт.			По мере необходимости	Заместитель директора. Руководители структурных подразделений. Заведующий хозяйством	73	56
8.	Оборудование по установленным нормам помещения для оказания медицинской помощи и (или) создание санитарных постов с аптечками, укомплектованными набором медицинских изделий для оказания первой помощи.	чел.			По мере необходимости	Заместитель директора. Руководители структурных подразделений. Заведующий хозяйством	73	56

IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

1.	Обеспечение в установленном порядке работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	чел.	8		По мере необходимости	Заместитель директора. Руководители структурных подразделений. Заведующий хозяйством	8	2
2.	Обеспечение работников сертифицированными мылом, смывающими и обезвреживающими средствами	чел.	73		Постоянно	Руководители структурных подразделений. Заведующий хозяйством	73	56

V. Мероприятия по пожарной безопасности.

1.	Вывоз мусора и отходов				Еженедельно, в течение года	Заместитель директора	73	56
2.	Организация обучения работников мерам пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	чел.	73		1 раз в шесть месяцев	Заместитель директора. Руководители структурных подразделений. Специалист по охране труда	73	56
3.	ТО, перекачка пожарных рукавов				1 раз в год	Заместитель директора	73	56

4.	Перезарядка и проверка огнетушителей				В соответствии с требованиями	Заместитель директора	73	56
5.	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями				I квартал	Специалист по охране труда	73	56
6.	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения				Постоянно	Заместитель директора Руководители структурных подразделений.	73	56
7.	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним				Постоянно	Заместитель директора Руководители структурных подразделений.	73	56

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

24 *факсимильным*
подписи *примечать*

Должность *Директор*

Подпись *О.Ф. [подпись]*

« 23 » ноября 2012 г.

М.П. *М.П. [подпись]*

МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ МОСКОВСКОГО КНЯЗЯ ДМИТРИЯ ПЕРВОМУДРОГО
ЦЕНТР ПО ИСТОРИИ
И НОВОМУ
ГОРОДА МОСКВЫ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ
ЦЕНТР

обязательство

изменчиво

Duplexmesh

0

Harsha

M.I.I.



Представитель Работодателя:

Директор Государственного бюджетного
учреждения города Москвы
«Мой семейный центр Троицкого и
Новомосковского административных
округов города Москвы»



О.Ф. Антонова

«09» января 2023 года

М.П.

Представитель Работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации Государственного
бюджетного учреждения города Москвы
«Мой семейный центр Троицкого и
Новомосковского административных
округов города Москвы»



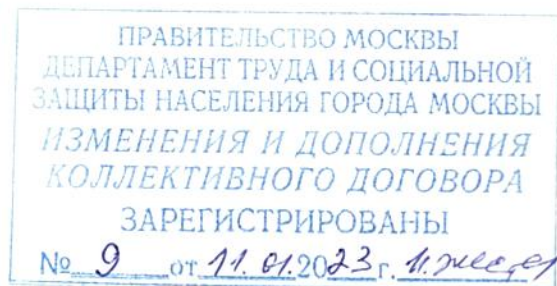
Н.А. Назаренко

«09» января 2023 года

М.П.

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1

**к коллективному договору Государственного бюджетного
учреждения города Москвы
«Мой семейный центр Троицкого и Новомосковского
административных округов города Москвы»**



Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Мой семейный центр Троицкого и Новомосковского административных округов города Москвы» (далее – Центр) в лице директора Антоновой Ольги Феафановны, действующей на основании Устава (далее - Работодатель), с одной стороны и работники Центра (далее - Работники) в лице представителя работников - председателя первичной профсоюзной организации Назаренко Натальи Александровны с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п. 9.3. Коллективного договора от 23.11.2022 (регистрационный № 669 от 23.11.2022) заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор от 23.11.2022 (регистрационный № 669 от 23.11.2022):

1.1. Удостоверена подпись представителя работников печатью представительного органа работников;

1.2. Изложить пункт 1.7. в следующей редакции: «Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует три года. Срок действия коллективного договора с 23.11.2022 по 22.11.2025»;

Изложить пункт 1.9. в следующей редакции: «Коллективный договор может быть продлен на срок не более 3 лет. Срок действия коллективного договора с 23.11.2022 по 22.11.2025»;

Изложить пункт 9.1. в следующей редакции: «Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует три года. Срок действия коллективного договора с 23.11.2022 по 22.11.2025»;

1.3. Слова «профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации» заменить словами «профессиональное образование и профессиональное обучение»;

1.4. Изложить дефис 5 пункта 3.6. в следующей редакции: «в случае осуществления мероприятий по сокращению численности или штата работников, высвобождаемым работникам предоставляются льготы в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации»;

1.5. Изложить дефис 10 пункта 3.6. в следующей редакции: «о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации предупреждает работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения»;

1.6. Изложить пункт 3.12. в следующей редакции: «За работниками, высвобожденными в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право, при прочих равных условиях на заключение трудового договора при создании (восстановлении) новых рабочих мест»;

1.7. Изложить пункт 4.8. в следующей редакции: «Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),

а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации»;

1.8. Изложить пункт 5.9. в следующей редакции: «Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов»;

1.9. Изложить пункт 5.35. в следующей редакции: «Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. 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 (с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 г. N 38-П, от 28 июня 2018 г. N 26-П, от 11 апреля 2019 г. N 17-П и от 16 декабря 2019 г. N 40-П);

1.10. Дополнить пункт 6.12. абзацем 3 следующего содержания: «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, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка».

Прошито, пронумеровано и скреплено
 печатью 3 (три) листа
 Должность Директор
 Подпись Иванова О.В.
 « 9 » января 2023 года

печатью З (три) листа

Должность Директор

Подпись Ирина О.С.

« 9 » января 2023 года



Представитель работодателя –
Директор Государственного
бюджетного учреждения города
Москвы «Мой семейный центр
Троицкого и Новомосковского
административных округов
города Москвы»

И.В. Сальников
«10» июня 2024 года



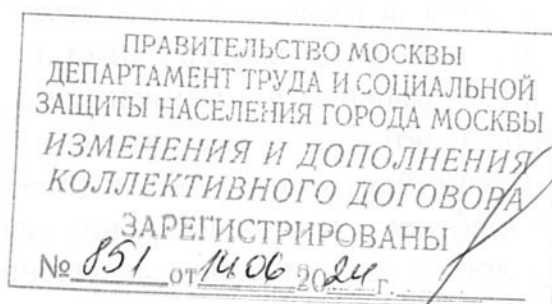
Представитель работников –
Председатель первичной профсоюзной
организации



Н.А. Назаренко
«10» июня 2024 года

**Дополнительное соглашение № 2
к Коллективному договору**

**Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой
семейный центр Троицкого и Новомосковского административных
округов города Москвы» на 2022-2025 годы**



г. Москва

Работодатель в лице его представителя – директора ГБУ «Мой семейный центр ТиНАО» Сальникова Ильи Владимировича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники ГБУ «Мой семейный центр ТиНАО», интересы которых представляет первичная профсоюзная организация ГБУ «Мой семейный центр ТиНАО», в лице председателя Назаренко Натальи Александровны, с другой стороны, в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. 9.3 Коллективного договора, зарегистрированного 23.11.2022 № 669, на 2022-2025 годы заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор от 23.11.2022 № 669 на 2022-2025 годы:

1.1. Изложить п. 5.23 в следующей редакции: «Премии директору выплачиваются на основании приказов ДТСЗН города Москвы».

1.2. Изложить п. 5.34 в следующей редакции: «Перечисление средств по заработной плате директору и его заместителям не может производиться ранее перечисления всей суммы заработной платы за соответствующий период всем работникам Центра».

1.3. Изложить п. 5.45 в следующей редакции: «При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ)».

1.4. Изложить абзац 6 п.8.2. в следующей редакции: «- перечислять на счет профсоюзного органа членские профсоюзные взносы в размере одного процента от начисленной заработной платы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию Профкомом и составляемому на основании личных письменных заявлений членов профсоюза. Предоставить Профкому право приема, регистрации и хранения таких заявлений».

1.5. Изложить п.1 Приложения в следующей редакции: «Соглашение по охране труда на 2023 - 2025 годы ГБУ «Мой семейный центр ТиНАО»».

1.5. Изложить п.1 Приложения в следующей редакции: «Соглашение по охране труда на 2023 - 2025 годы ГБУ «Мой семейный центр ТиНАО»».

2. Дополнить Коллективный договор, зарегистрированный 23.11.2022 № 669, на 2022-2025 годы следующими пунктами:

2.1. «7.7. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ)».

2.2. «7.8. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ)».

3. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора, зарегистрированного 23.11.2022 № 669, на 2022-2025 годы распространяется с момента их подписания на всех Работников Работодателя.

5. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора, зарегистрированного 23.11.2022 № 669, на 2022-2025 годы.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

3 (три) листа

Директор

и семейный
и жилищно-коммунального
административных
округов

10.06.2024

И.В. Сальников



Представитель работодателя –
Директор Государственного
бюджетного учреждения города
Москвы «Мой семейный центр
Троицкого и Новомосковского
административных округов
города Москвы»



И.В. Сальников
«22» октября 2024 года

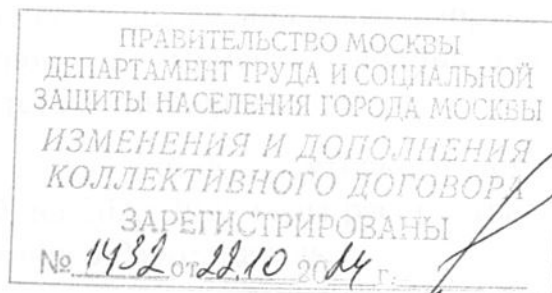
Представитель работников –
Председатель первичной профсоюзной
организации



М.С. Курмышева
«22» октября 2024 года

**Дополнительное соглашение № 3
к Коллективному договору**

**Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой
семейный центр Троицкого и Новомосковского административных
округов города Москвы» на 2022-2025 годы**



г. Москва

Работодатель в лице его представителя – директора ГБУ «Мой семейный центр ТиНАО» Сальникова Ильи Владимировича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники ГБУ «Мой семейный центр ТиНАО», интересы которых представляет первичная профсоюзная организация ГБУ «Мой семейный центр ТиНАО», в лице председателя Курмышевой Марии Сергеевны, с другой стороны, в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. 9.3 Коллективного договора, зарегистрированного 23.11.2022 № 669, на 2022-2025 годы заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующие изменения в Коллективный договор от 23.11.2022 № 669 на 2022-2025 годы:

1.1. Изложить п. 4.14 в следующей редакции: «Работодатель предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск всем работникам с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ)».

2. Дополнить Коллективный договор, зарегистрированный 23.11.2022 № 669, на 2022-2025 годы следующим пунктом:

2.1. «5.46. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у Работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 152 ТК РФ)».

3. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора, зарегистрированного 23.11.2022 № 669, на 2022-2025 годы распространяется с момента их подписания на всех Работников Работодателя.

5. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора, зарегистрированного 23.11.2022 № 669, на 2022-2025 годы.

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью

2 (два) листа

Директор

Мой семейный
центр Троицкого
и Новомосковского
административных
районов
города Москвы

И.В. Сальников



Представитель работодателя –
Директор Государственного
бюджетного учреждения города
Москвы «Мой семейный центр
Троицкого и Новомосковского
административных округов
города Москвы»



И.В. Сальников
« 19 » ноября 2025 года

Представитель работников –
Председатель первичной профсоюзной
организации

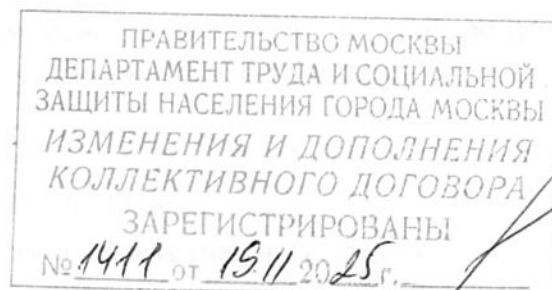


Е.А. Майорова

» ноября 2025 года

**Дополнительное соглашение № 4
к Коллективному договору**

**Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой
семейный центр Троицкого и Новомосковского административных
округов города Москвы» на 2022-2025 годы**



г. Москва

Работодатель в лице его представителя – директора ГБУ «Мой семейный центр ТиНАО» Сальникова Ильи Владимировича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники ГБУ «Мой семейный центр ТиНАО», интересы которых представляет первичная профсоюзная организация ГБУ «Мой семейный центр ТиНАО», в лице председателя Майоровой Екатерины Александровны, с другой стороны, в соответствии с ч. 2 ст. 43, ст. 44 ТК РФ и п. 9.3 Коллективного договора, зарегистрированного 23.11.2022 № 669, на 2022-2025 годы заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. В связи с истечением "22" ноября 2025 г. срока действия Коллективного договора от "23" ноября 2022 г. № 669 Стороны согласились продлить его действие на срок с 23.11.2025 по 22.11.2028.

2. Внести следующие изменения в Коллективный договор от 23.11.2022 № 669 на 2022-2025 годы:

2.1. Изложить п. 5.6 в следующей редакции: «Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца – 19-го числа текущего месяца;
- окончательный расчет за отработанный месяц – 4-ого числа каждого месяца, следующего за оплачиваемым;
- окончательный расчет за декабрь – до 31 декабря текущего финансового года.»

2.2. Изложить п. 5.12 в следующей редакции: «Оплата труда осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр Троицкого и Новомосковского административных округов города Москвы» и Положением о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр Троицкого и Новомосковского административных округов города Москвы».»

2.3. Изложить п. 5.19 в следующей редакции: «Премия по итогам работы за определенный период выплачивается как работникам, для которых работа является основной, так и внешним совместителям.»

2.4. Изложить п. 5.20 в следующей редакции: «В целях повышения мотивации работника Учреждения к качественному труду и поощрения за результаты его труда в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- премия по итогам работы за период;
- премия к праздничным или юбилейным датам;
- премия за выполнение особо важных и ответственных заданий;
- выплата за интенсивность, сложность и напряженность в работе;
- надбавка за сложность, напряженность в труде;
- надбавка за стаж работы;
- надбавка за ученую степень или почетное звание;

- выплата в связи с награждением, к почетной грамоте, к благодарственному письму;

- выплата молодым специалистам;
- персональная фиксированная надбавка;
- надбавка за квалификационную категорию;
- доплата за наставничество;
- выплаты за классность водителям автомобилей;
- выплата за оказание услуг по приносящей доход деятельности

и другие выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр Троицкого и Новомосковского административных округов города Москвы» и Положением о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой семейный центр Троицкого и Новомосковского административных округов города Москвы».

3. Настоящее Дополнительное соглашение подлежит направлению Работодателем в семидневный срок с момента подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

4. Действие вышеуказанных изменений Коллективного договора, зарегистрированного 23.11.2022 № 669, на 2022-2025 годы распространяется с момента их подписания на всех Работников Работодателя.

5. Настоящее Дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора, зарегистрированного 23.11.2022 № 669, на 2022-2025 годы.

Прочито, пронумеровано и скреплено

печатью

3 (три) листа

Директор

И.В. Сальников

19.11.2025

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 1911 от 19.11.2025 г.