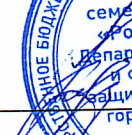



Представитель работодателя
Директор
ГБУ «Мой особый семейный центр
«Роза ветров»


Голованова Елена Николаевна
«27»  2025 г.



Представитель работников
Председатель профсоюзной
организации ГБУ «Мой особый
семейный центр «Роза ветров»


Кузнецова Ольга Николаевна
«27»  2025 г.



Коллективный договор

Государственное бюджетное учреждение города Москвы
«Мой особый семейный центр «Роза ветров»
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы
на 2025- 2028 год (годы)

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении города Москвы «Мой особый семейный центр «Роза ветров» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (сокращенное наименование – ГБУ «Мой особый семейный центр «Роза ветров», далее – Учреждение, Работодатель) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работники ГБУ «Мой особый семейный центр «Роза ветров», в лице председателя первичной профсоюзной организации, действующего на основании Устава и Работодатель, в лице директора ГБУ «Мой особый семейный центр «Роза ветров», действующего на основании Устава.

1.2. Предметом настоящего Договора являются 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.

1.2.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях:

- обеспечения устойчивой и ритмичной работы, повышения уровня жизни Работников;
- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности учреждения, повышению материального и социального обеспечения Работников, укреплению деловой репутации учреждения;
- формирования единых подходов к решению вопросов защиты интересов Работников в сфере оплаты труда, занятости, создания безопасных условий труда, предоставления льгот, гарантий и компенсаций;
- предоставления Работникам более высокого уровня льгот, гарантий и компенсаций по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами;
- создания благоприятного климата среди Работников.

1.2.2. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.3. Стороны настоящего Договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.4. Настоящий договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Во исполнение настоящего Коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. Законы и другие нормативные акты, улучшающие экономическое и правовое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Коллективного договора и локальных правовых актов с момента вступления их в силу.

1.7. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия Договора сохраняют свое действие, если это прямо не противоречит законодательству Российской Федерации.

Раздел 2. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

2.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме оплачивать труд работников с учетом квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

2.1.1. Работодатель обеспечивает выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда, в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве.

2.1.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором. Каждому работнику направляется в электронном виде расчетный листок с указанием всех видов выплат и удержаний.

2.1.3. За высокое качество труда с учетом исполнения целевых показателей эффективности работы работникам устанавливаются стимулирующие выплаты. Стимулирующие выплаты уменьшаются или отменяются при ухудшении качества работы, изменении условий и объема труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

2.1.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По письменному заявлению 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.

2.1.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производится доплата. Размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.1.6. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Коллективным договором.

2.2. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителем работников.

2.2.1. Работодатель осуществляет расходы на подготовку и дополнительное профессиональное образование работников в области охраны труда, электробезопасности (промышленной безопасности), ГО и ЧС.

2.2.2. При направлении работника, по инициативе работодателя, на курсы повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

2.2.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173-177).

2.2.4. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах не ниже, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета. Запрещается направление в служебную командировку беременных женщин.

Направление работников в служебную командировку осуществляется в соответствии с требованиями ст. 259 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2.5. Работодатель производит выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

2.2.6. Премирование работников из фонда экономии заработной платы осуществляется:

- по результатам работы за месяц (квартал, календарный год);
- к празднику «День социального работника»;
- в связи с юбилейными датами – 50, 55 и далее каждые 5 лет.

2.3. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.4. Оплата простоя не по вине работников, а также времени приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровья или жизни, производится в размере средней заработной платы с сохранение места работы.

2.5. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

2.6. Помимо предусмотренных законодательством дополнительных отпусков устанавливаются следующие виды дополнительных выходных дней с сохранением заработной платы:

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

- родителям выпускников средних школ (последний звонок в школе) – один календарный день;

- работникам, в связи с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, смерть близких родственников (супруга (и), родителей, детей, родных братьев, сестер), проводы сына в Армию, переездом на новое место жительства, серьезная авария в доме (пожар, обрушение, затопление и др.) – один календарный день.

2.7. Работодатель на основании данных отдела кадров по согласованию с профсоюзным органом Работнику, не имеющему по итогам полного отработанного им календарного (рабочего) года потери рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью, предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск в качестве трех календарных дней – членам Профсоюза, не являющихся членами Профсоюза – два календарных дня.

Раздел 3. Трудовой договор.

Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения с Работниками при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора.

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

При приеме 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.

3.3. Все работники ГБУ «Мой особый семейный центр «Роза ветров» проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (1 раз в год) для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы, а также в целях охраны личного здоровья и предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

3.4. Трудовой договор заключается только после предъявления результатов медицинского осмотра. Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров определен соответствующими нормативно-правовыми актами.

3.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

3.6. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности и штата Работников, рассматриваются предварительно с участием Первичной профсоюзной организации Учреждения.

3.7. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному профсоюзному органу организации не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников -

работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.8. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации.

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

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

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

3.10. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

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

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

3.11. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает прием на работу новых работников;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.12 Работодатель содействует работнику, желающему пройти подготовку и дополнительное профессиональное образование, приобрести другую профессию.

3.13 В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Обеспечение трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, осуществляется в соответствии с положениями ст. 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и графиками сменности, утвержденными Работодателем по согласованию с профсоюзом. Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за месяц до их введения в действие.

4.2. Продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40-часовую рабочую неделю, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня.

4.3. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством, а в других случаях – с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В соответствии с частью 3 статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации допускается привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия.

4.4. Продолжительность работы в **ночное** время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда.

4.5. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.6. По просьбе работника работодатель может установить гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования учреждения.

4.7. Перерывы для отдыха и питания предоставлять не менее 30 минут. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным

воздействием на здоровье человека вредных факторов в соответствии с действующим законодательством;

4.10. В стаж работы, дающий право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.11. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.12. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям производства (работ) не может быть соблюдена установленная для данной категории ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммарного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность работы за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

4.13. Перевод работника на дистанционную работу осуществляется в рамках Федерального закона от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

Режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе может определяться продолжительностью и периодичностью выполнения работником трудовой функции дистанционно, определяется локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения выбранного профсоюзного органа, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

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

Раздел 5. Охрана труда

5.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

5.1.1. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда (правил, инструкций, журналов вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте) за счет учреждения.

5.1.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

5.1.3. В соответствии с действующим законодательством в сфере охраны труда обеспечить работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

5.1.4. Своевременно, но не реже одного раза в пять лет, проводить специальную оценку условий труда с идентификацией потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов, проводить разработку мероприятий и принятие мер по снижению потенциально вредных и (или) опасных производственных факторов до нормативных значений.

5.1.5. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

5.1.6. Для всех поступающих на работу лиц проводить вводный и первичный инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.7. Обучать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжать их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране.

5.1.8. Сохранить за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда.

5.1.9. Создать условия для приема пищи работниками учреждения, выделив помещение непосредственно в учреждении, с возможностью принятия горячего питания.

5.1.10. Осуществлять ведение охранного открытого видеонаблюдения с целью безопасности и антитеррористической защищённости получателей социальных услуг и работников учреждения.

5.1.11. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.1.12. Работодатель отстраняет от работы работников:

- появившихся на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- у которых в соответствии с медицинским заключением выявлены противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

- не использующих средства индивидуальной защиты, но обязанных их использовать в связи с работой на вредных или опасных работах, или в особых температурных условиях на период до того, пока они не начнут использовать средства индивидуальной защиты.

Работодатель отстраняет от работы работника на весь период времени до устранения обстоятельств, которые стали основанием для отстранения от работы.

Работодатель не начисляет работнику заработную плату в период отстранения от работы по основаниям, перечисленным в п. 5.1.12. Если работник не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение по охране труда, предусматривающее получение знаний, умений и навыков в ходе проведения: инструктажей по охране труда; стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников); обучения по оказанию первой помощи пострадавшим; обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты; обучения по охране труда у работодателя, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, или в организациях, оказывающих услуги по проведению обучения по охране труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

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

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа.

5.4. Работодатель в целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников.

5.4.1. Работодатель регистрирует микроповреждение (микротравму) на основании письменного заявления работника в журнале регистрации.

5.4.2. С целью рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, Работодатель создает приказом комиссию в составе трех человек.

5.4.3. По результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) работника, комиссия составляет акт (в двух экземплярах) и разрабатывает мероприятия по устранению причин, которые привели к

микроразрыву (микротравме) с привлечением руководителя структурного подразделения, где работает работник.

5.4.4. Работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда, если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроразрыва (микротравмы), выяснится, что работник нарушил требования охраны труда.

5.5. Работодатель приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, на основании приказа директора.

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

5.5.2. На время приостановки работ на рабочих местах в случае, указанном в п. 5.5, за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

5.5.3. Работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Копию плана мероприятий Работодатель направляет в территориальное отделение ГИТ.

5.5.4. Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах, указанных в п. 5.5, только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Раздел 6. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Обеспечить своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель вправе производить единовременную выплату в размере от пятикратного до десятикратного минимального размера труда, за счет учреждения тяжело и длительно (более 5 месяцев) болеющим в связи с производственной травмой, увечьем, профессиональным заболеванием и т.п.

6.3. Своевременно перечислять средства в пенсионный фонд Российской Федерации.

6.4. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также и другие социальные фонды.

Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации

7.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством Российской Федерации, Законом города Москвы «О социальном партнерстве в городе Москве», Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, настоящим коллективным договором.

7.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса Российской Федерации от работников, не являющихся членами профсоюза.

7.3. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности первичной профсоюзной организации со стороны руководителей

организации и структурных подразделений, других должностных лиц организации. Вновь принимаемых на работу работников Работодатель должен знакомить с деятельностью первичной профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с первичной профсоюзной организацией.

7.4. Первичная профсоюзная организация вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений.

7.5. Председатель первичной профсоюзной организации является единоличным исполнительным выборным профсоюзным органом. Председатель избирается на общем профсоюзном собрании сроком на 5 лет.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Предоставлять профсоюзному органу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа, в том числе транспортное средство (по необходимости), средства связи для осуществления уставной деятельности профсоюзного органа в интересах трудового коллектива.

7.5.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

7.5.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора.

7.5.4. Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

7.5.5. Предоставлять председателю профкома, не освобожденному от своей производственной работы время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также для прохождения профсоюзной учебы.

7.5.6. Обеспечивать участие с правом совещательного голоса: председателя первичной профсоюзной организации или его представителя в совещаниях по вопросам управления и развития организации. Представители первичной профсоюзной организации в обязательном порядке включаются в комиссии: реорганизации, ликвидации учреждения; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве; проведению специальной оценке условий труда; охране труда.

7.6. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.6.1. Вести переговоры от имени Работников с Работодателем по вопросам соблюдения настоящего Договора, регулирования трудовых отношений и оплаты труда на предприятии;

7.6.2. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

7.6.3. Защищать членов Профсоюза при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидации учреждения, сокращением рабочих мест, своевременности оплаты труда;

7.6.4. Принимать меры по устранению предпосылок возникновения трудовых споров по вопросам условий труда, а в случаях их возникновения стремиться разрешить ситуацию без остановки трудового процесса;

7.6.5. Нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;

7.6.6. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по Коллективному договору.

7.6.7. В период действия договора, в случае его выполнения, профсоюзная организация не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

7.6.8. Осуществить выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда (далее - уполномоченные) путем открытого голосования на общем собрании на срок полномочий профсоюзного комитета.

7.6.10. Создать необходимые условия для выполнения членами комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда функций по осуществлению контроля за состоянием условий и охраны труда.

7.6.11. В целях улучшения условий и охраны труда, снижения уровня профессиональных рисков принимать участие в разработке по реализации мероприятий улучшения условий и охраны труда.

7.6.12. Рассматривать результаты расследования несчастного случая на производстве с участием выборного органа первичной профсоюзной учреждения для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

7.7. Первичная профсоюзная организация имеет право:

7.7.1. На осуществление контроля за соблюдением Работодателем и должностными лицами трудового законодательства, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в Учреждении, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатель, должностные лица обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профкому о результатах его рассмотрения и принятых мерах;

7.7.2. Оказывать работникам помощь в изучении Трудового кодекса Российской Федерации и другой нормативной документации по вопросам условий оплаты труда и охраны труда.

7.7.3. Способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства.

7.7.4. В случаях нарушения законодательства о труде Профком вправе по просьбе членов Профкома, других Работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

7.7.5. Осуществлять профсоюзный контроль за предоставлением сведений в Фонд социального страхования Российской Федерации для осуществления всех видов страхового обеспечения, производимых за счет средств бюджета Фонда социального страхования Российской Федерации, включая сведения в части оплаты первых трех дней временной нетрудоспособности за счет средств работодателя.

7.8. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде представители профкома вправе запрашивать у работодателя возможность:

- посетить и осмотреть места работы;
- получить от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения.

7.9. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений среди Работников, сотрудничеству между Работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности.

Раздел 8. Заключительные положения

8.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

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

8.3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

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

8.4. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

Ни одна из сторон Договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых обязательств.

8.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.6. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности учреждения, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

8.7. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

8.9. При приеме 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.

8.10. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на новый срок не более трех лет.

Перечень приложений к коллективному договору

№ 1 Правила внутреннего трудового распорядка Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой особый семейный центр «Роза ветров» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы;

№ 2 Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой особый семейный центр «Роза ветров» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы;

№ 3 Положение о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Мой особый семейный центр «Роза ветров» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы»