

Представитель работодателя

Директор

ГБУ ТЦСО «Ломоносовский»

О.В. Кузнецова



03

2019 года

Представитель работников

Председатель профкома

ГБУ ТЦСО «Ломоносовский»

Л.А. Гайдарова



03

2019 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного
учреждения города Москвы
Территориальный Центр социального обслуживания
«Ломоносовский»

с « 20 » марта 2019 года

по « 19 » марта 2022 года

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 225 от 02.04.2019 г. *Ули*

с замечаниями на 1 листе

УТВЕРЖДЕН
на конференции работников
ГБУ ТЦСО «Ломоносовский»
« 20 » 03 2019 года

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора ГБУ ТЦСО «Ломоносовский» Куземиной Юлии Владимировны (именуемый далее Работодатель), действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками в лице председателя профсоюзной организации ГБУ ТЦСО «Ломоносовский» Гапоновой Ларисы Анатольевны (именуемый далее Профком), действующего на основании Устава и Положения о первичной организации профсоюза, с другой стороны, о нижеследующем:

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

РАЗДЕЛ 1.

ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

- 1.1.** Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном обеспечении работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам Работодателем.
- 1.2.** В коллективном договоре также конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через Коллективный договор или иные нормативные акты.
- 1.3.** Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации, решать спорные вопросы путем выработки взаимоприемлемых решений.
- 1.4.** Настоящий договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.5.** В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы, повышения уровня жизни работников.

Работодатель обязуется:

- поощрять особо отличившихся в труде работников и коллектив в целом;
- учитывать мнение Профкома при разработке и реализации проектов текущих и перспективных планов и программ;
- направлять на повышение квалификации или учебу;
- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- обеспечивать рабочие места работников учреждения оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений

- и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
 - обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
 - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
 - предоставлять в недельный срок представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
 - своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
 - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных настоящим коллективным договором;
 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством.

Работники обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину; выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящимся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

1.6. Сфера действия коллективного договора

1.6.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на руководителя учреждения.

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

1.7. Соотношение Коллективного договора с законодательством

1.7.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством.

1.7.2. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и ранее действовавшим соглашением.

1.7.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для безусловного выполнения его сторонами.

1.8. Основные принципы заключения Коллективного договора

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности финансового обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля за их

исполнением.

1.9. Общие обязательства Работодателя

- 1.9.1. Работодатель и уполномоченные им должностные лица признают право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение настоящего коллективного договора от имени работников.
- 1.9.2. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем работников.
- 1.9.3. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, членов Профкома, профсоюзного актива, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.
- 1.9.4. Работодатель обязуется обеспечить всемерное содействие деятельности Профкома, профсоюзного актива.

РАЗДЕЛ 2.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

- 2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (Приложение 1), как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (в соответствии с требованиями ст. 58 ТК РФ). Трудовой договор оформляется в двух экземплярах – по одному каждой из сторон. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим договором.
- 2.2. Работодатель совместно с работником определяет условия трудового договора. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.
- 2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.
- 2.4. 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.
- 2.5. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием Профкома.
- 2.6. Полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой массовое

сокращение количества рабочих мест, может осуществляться только после предварительного письменного уведомления Профкома (не менее чем за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников - членов профсоюза.

- 2.7.** Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работодателя в случаях:
- ликвидация организации;
 - сокращение численности или штата работников (п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ)
- 2.8.** Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять в Профком проекты распоряжений о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 2.9.** Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза, по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ) может быть произведено только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета учреждения в соответствии со статьей 373 ТК РФ.
- 2.10.** О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращении численности или штата работников, изменении определенных условий трудового договора работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

РАЗДЕЛ 3.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- 3.1.** Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка по учреждению (Приложение № 2).
- 3.2.** Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых законодательством и настоящим коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени
- 3.3.** Стороны договорились, что в учреждении применяется сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством для:
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
 - лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам аттестации имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.
- 3.4.** Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. (ст. 95 ТК РФ).

- 3.5.** Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ).
- 3.6.** Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
- 3.7.** Очередность предоставления отпусков определяется графиком, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома ежегодно не позднее, чем за две недели до истечения календарного года. Работодатель обязуется в указанный срок довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков.
- 3.8.** По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.
- 3.9.** Для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска используется средний дневной заработок, исчисленный за последние 12 календарных месяцев в соответствии с действующим законодательством.
- 3.10.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в соответствии со ст.128 ТК РФ.

Дополнительный краткосрочный отпуск до пяти календарных дней без сохранения заработной платы предоставляется работникам по письменному заявлению в следующих случаях, установленных п. 2 ст. 128 ТК РФ:

- регистрации брака работника;
- рождения в семье работника ребенка;
- смерти близких родственников работника.

- 3.11.** Заместителям директора, заведующим филиалами, главному бухгалтеру, заместителям заведующих филиалами устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с со ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

- 3.12.** Установлена продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 Трудового кодекса Российской Федерации:

- заместителям директора продолжительностью 5 (пять) календарных дней;
- заведующим Филиалами продолжительностью 5 (пять) календарных дней;
- главному бухгалтеру продолжительностью 5 (пять) календарных дней;

- заместителям заведующих филиалами продолжительностью 3 (три) календарных дня.
- 3.13.** Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется работникам учреждения ежегодно (каждый рабочий год), независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.
- 3.14.** Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам путем присоединения его к ежегодному оплачиваемому отпуску или по желанию работника, на основании его письменного заявления, или в другое время в соответствии с графиком отпусков.
- 3.15.** Работникам, имеющим детей, обучающимся в начальной школе (1-4-й классы), предоставляется один оплачиваемый выходной день – первый день учебного года.
- 3.16.** Работодатель осуществляет трудоустройство работника с ограниченной трудоспособностью по его заявлению и на основании справки клинико-экспертной комиссии (ВТЭК).
- 3.17.** Работникам учреждения по заключению медико-социальной экспертной комиссии (МСЭК) предоставляются сокращенные рабочие дни, с оплатой в соответствии с действующим законодательством.
- 3.18.** Работодатель обязан создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации, выделять средства в необходимом объеме.
- 3.19.** Освободить беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.
- 3.20.** Для обеспечения условий, позволяющих женщинам (лицам с семейными обязанностями) сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства:
 - 3.20.1.** Не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов, а также матерей и отцов, воспитывающих без супруга детей, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больным членом семьи, без их согласия (ст. 259 ТК РФ).
 - 3.20.2.** Для ухода за детьми-инвалидами предоставлять 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (одному из родителей, опекуну, попечителю), оплата которых производится в соответствии и в порядке, установленном федеральными законами.
 - 3.20.3.** Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).
 - 3.20.4.** Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет,

ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

- 3.20.5.** Категории лиц, указанных в ст. 263 ТК РФ (работники, имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющие ребенка-инвалида до 18 лет, одинокие матери, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, а также отцы, воспитывающий такого же ребенка без матери), предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время на срок до 14 календарных дней. Перенесение такого отпуска на следующий рабочий год не допускается.
- 3.21.** Работодатель принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

РАЗДЕЛ 4.

ОПЛАТА ТРУДА.

ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Оплата труда работников производится в соответствии с действующим законодательством и Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Территориального центра социального обслуживания «Ломоносовский» (Приложение 3) по должностям работников согласно приложению № 4 (*штатному расписанию*).

4.1. Работодатель:

- 4.1.1.** Обеспечивает формирование фонда оплаты труда, своевременную и в полном объеме выплату работникам заработной платы в соответствии со штатным расписанием (Приложение № 4) и Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Территориального центра социального обслуживания «Ломоносовский» (Приложение № 3).
- 4.1.2.** Обеспечивает минимальный должностной оклад работникам, в размере не ниже величины минимума заработной платы (*в размер входят все доплаты и надбавки*) в г. Москве, в соответствии с Московским трехсторонним соглашением.
- 4.1.3.** Выплачивает работникам заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в г. Москве. В минимальный размер оплаты труда включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.
- 4.1.4.** Размер заработной платы работников определяет в соответствии со штатным расписанием (Приложение № 4) и Положением об оплате труда и

материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Территориального центра социального обслуживания «Ломоносовский» (Приложение № 3), являющимся приложением к настоящему договору и разрабатываемым работодателем.

- 4.1.5. Оплату труда руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих производит на основе Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Территориального центра социального обслуживания «Ломоносовский» (Приложение № 3), при этом учитываются квалификационные требования по общеотраслевым должностям и должностям, специфическим для социальной сферы и соответствие утвержденным Профессиональным стандартам.
- 4.1.6. Обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках, в том числе с использованием пластиковых карт.
- 4.2. Оплата труда социальных работников отделений социального обслуживания на дому производится за оказание социальных услуг получателям социальных услуг в соответствии с утвержденной нормой труда (нормой обслуживания) в соответствии с Положением о нормировании труда социальных работников при оказании социальных услуг в форме социального обслуживания на дому (Приложение № 5).
- 4.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц - 7 и 22 числа по пластиковым зарплатным картам через банкоматы Банка ВТБ (ПАО) г. Москвы. При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня или не позднее дня, следующего за этим днем.
- 4.4. Выплата заработной платы руководителю учреждения производится одновременно с ее выплатой всем работникам учреждения.
- 4.5. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем их высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по учреждению, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

РАЗДЕЛ 5.

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

5.1. Работодатель:

- 5.1.1. Своевременно уплачивает страховые взносы в размере, определенном законодательством, предназначенном для перечисления во внебюджетные государственные фонды.
- 5.1.2. Работникам, успешно обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, предоставляет дополнительные отпуска согласно справки-вызова из учебного заведения.
- 5.1.3. Предоставляет дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в

удобное для них время продолжительностью 14 дней следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск работнику по его желанию присоединяется к основному отпуску, может быть использован отдельно полностью или по частям (п. 3.10. Колдоговора)

5.2. Работодатель совместно с профкомом.

Принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей.

- В целях укрепления здоровья работников проводить один раз в год - «День здоровья».
- В целях развития самодеятельного творчества принимать участие в Фестивале художественной самодеятельности среди работников органов и учреждений социальной защиты населения города Москвы.

РАЗДЕЛ 6

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель.

6.1.1. В учреждении создается совместная комиссия по охране труда и заключается Соглашение по охране труда (Приложение № 6). В Соглашение по охране труда включаются конкретные мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников. По каждому затратному мероприятию необходимо определить расходы на его реализацию. Соглашение по охране труда **ежегодно** утверждается представителями Сторон Коллективного договора и заверяется печатями.

6.1.2. Систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.1.3. Обеспечивает каждому работнику нормальные санитарные и организационно-технические условия труда, необходимые для выполнения его должностных обязанностей в соответствии законодательством по охране труда.

6.1.4. Выплачивает ежегодную денежную компенсацию социальным работникам,

оказывающим социальные услуги на дому, на приобретение специальной одежды, обуви и инвентаря в соответствии с установленными действующим законодательством перечнем и нормами выдачи специальной одежды, обуви и инвентаря.

- 6.1.5.** Обеспечивает не реже 1 раза в полугодие инструктирование работников требованиям охраны труда, и вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте вновь поступивших работников.
- 6.1.6.** Осуществляет меры по устранению загрязнения воздушной среды на рабочих местах и приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил.
- 6.1.7.** Создает необходимые условия для работы уполномоченных лиц по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.
- 6.1.8.** Предоставляет дополнительные перерывы для отдыха работникам, занятым на работах на персональных компьютерах (перерыв до 15 мин. через каждые два часа работы).
- 6.1.9.** Образует по каждому несчастному случаю на производстве специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.
- 6.1.10.** Не привлекает беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.
- 6.1.11.** Не привлекает женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью к выполнению работ, связанных с использованием персональных компьютеров, подготовкой крепких растворов дезинфицирующих средств (хлорная известь) и др.
- 6.1.12.** Содействует проведению профсоюзного контроля условий и охраны труда работников, в том числе создавая совместную с Профкомом комиссию.
- 6.1.13.** Предоставляет в случае болезни работнику в течение календарного года три дня неоплачиваемого отпуска по личному заявлению без предъявления медицинских документов, удостоверяющих факт заболевания.
- 6.1.14.** Проводит расследование и учет несчастных случаев в учреждении в соответствии с Федеральными законами РФ.
- 6.1.15.** Обеспечивает каждому работнику нормальные санитарные и организационно-технические условия труда, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.
- 6.1.16.** Возмещает полностью вред, причиненный здоровью работника увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им должностных обязанностей и работ.
- 6.1.17.** Организует обучение работника новой профессии при получении им трудового увечья и невозможности исполнения должностных обязанностей по прежнему месту работы либо оплачивает расходы по его обучению.
- 6.1.18.** Осуществляет обязательные предварительный (при приеме на работу) и

периодический медицинские осмотры работников в соответствии с действующим законодательством.

6.1.19. 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.

Для того чтобы получить освобождение от работы, сотруднику необходимо не менее чем за один рабочий день написать заявление на имя руководителя организации и согласовать день или дни для прохождения диспансеризации. При отсутствии согласования неявка сотрудника на работу будет считаться нарушением трудовой дисциплины и может быть расценена как прогул.

6.1.20. Обеспечивает обязательное социальное медицинское страхование от несчастных случаев на производстве.

6.1.21. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Работодатель и профком:

Пришли к соглашению, что в случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до установления выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профсоюза и официального предварительного письменного уведомления руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий за отказ от работы работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

В течение времени приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

РАЗДЕЛ 7.

ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Работодатель.

7.1.1. Обязуется не допускать массового сокращения. При объективной

необходимости сокращения численности на основе консультаций с профкомом разрабатывает меры по снижению ее негативных последствий и обеспечивает реализацию следующих мероприятий:

- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

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

- Предоставляет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ:

- работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим без матери детей до 16-летнего возраста;
- работникам моложе 18 лет.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

- Осуществляет финансирование и обеспечивает прохождение работниками мероприятий по повышению квалификации, в сроки, установленные законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, соответствующие требованиям профессии (должности) работника с сохранением занимаемой должности и денежного содержания, среднемесячной заработной платы на этот период.

- Предоставляет в профком заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, проекты приказов о сокращении численности или штатов, планы-графики высвобождения работников, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

- О возможном массовом высвобождении работников информирует соответствующие профсоюзные органы и службы занятости не менее чем за 3 месяца.

- По договоренности сторон представляет в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы.

– Взаимодействует с центрами занятости населения и содействует высвобождаемым работникам в трудоустройстве через службу занятости.

7.1.2. Предоставляет работающим женщинам, труд которых временно не может использоваться, с их согласия, отпуска без сохранения заработной платы с оказанием им помощи (содействия) в самозанятости на этот период (исходя из возможностей организации).

7.1.3. Увольнение работников-членов профсоюза по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ) по любым основаниям сверх перечня, установленного ТК РФ (ст. 376 ТК РФ), производит по согласованию с Профкомом.

РАЗДЕЛ 8.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего Коллективного договора.

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

8.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Общим положением о первичной профсоюзной организации.

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

8.4.1. Предоставляет Профкому информацию о деятельности учреждения;

8.4.2. Гарантирует участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне дирекции.

8.4.3. Передает права по защите застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию Профкому.

8.5. Работодатель и его должностные лица обязаны оказывать содействие деятельности Профкома.

8.6. Работодатель.

8.6.1. Предоставляет Профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности организации. Выделяет для этой цели помещения в согласованные с Работодателем сроки.

8.6.2. Предоставляет Профкому право проведения своих заседаний в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности организации.

- 8.6.3.** Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы и членам профсоюза свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с профкомом сроки.
- 8.6.4.** Перечисляет ежемесячно на счет профкома членские профсоюзные взносы, в размере 1 %, удержанные из зарплаты членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию профкомом и составляемому на основании заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Право приема, регистрации и хранения таких заявлений предоставить профкому.
- 8.6.5.** Гарантирует, что на период полномочий председателя профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, должность (штатная единица), занимаемая председателем профсоюзного комитета, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации организации, а также не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.
- 8.7.** Перевод на другую работу работников учреждения, входящих в состав Профкома, по инициативе Работодателя не может производиться без предварительного согласия Профкома.
- 8.8.** Не освобожденный от основной работы председатель Профкома может быть уволен по инициативе Работодателя только с предварительного согласия Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.
- 8.9.** Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением настоящего Коллективного договора, соглашений председатель, заместитель председателя Профкома вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и другим выплатам при проведении проверок.

РАЗДЕЛ 9.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 9.1.** Коллективный договор вступает в силу с «___» марта 2019 года и действует три года.
- 9.2.** 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.
- 9.3.** Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.

- 9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.
- 9.5. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года.
- 9.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.
- 9.7. Контроль выполнения условий трудового договора осуществляется сторонами социально партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.
- 9.8. Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании (конференции) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.
- 9.9. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 9.11. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные в том члены Профкома несут ответственность в соответствии с Уставом Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Общим положением о первичной организации Профсоюза.
- 9.12. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.
- 9.13. В период действия договора в случае его выполнения профком не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.
- 9.14. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.
- 9.15. В случае пересмотра норм законодательства, в сторону снижения прав работников на период действия договора на предприятии (организации), соблюдаются прежние нормы.
- 9.16. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится сторонами в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» расположенного по адресу: г. Москва, 129010, Протопоповский пер., д. 25. Решение «Трудового