

Представитель работодателя  
Директор  
ГБУ ТЦСО «Жулебино»  
«Жулебино»

  
\_\_\_\_\_  
« 29 » 08 2019 г.  
М.п.



Представитель работников  
Председатель профсоюзной  
организации ГБУ ТЦСО

  
\_\_\_\_\_  
« 29 » 08 2019 г.  
М.п.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения города Москвы  
Территориального центра социального обслуживания «Жулебино»  
(ГБУ ТЦСО «Жулебино»)  
на 2019-2022 годы

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы Территориального центра социального обслуживания «Жулебино» (далее - ГБУ ТЦСО «Жулебино») Мироновой Ольгой Викторовной, именуемого далее «Работодатель», действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками в лице Председателя профсоюзной организации ГБУ ТЦСО «Жулебино», Романенко Валерии Валериевны именуемого далее «Профком», действующего на основании Устава и Положения о первичной организации профсоюза, с другой стороны.

Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ (далее ТК РФ), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ).

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности «Работодателя», направлен на выполнение требований федерального законодательства, законодательства города Москвы в сфере трудовых отношений.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантиях, компенсациях и льготах, предоставляемых работникам «Работодателем» в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. «Профком», действующий на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений общественного обслуживания РФ и Положения о первичной организации профессионального союза, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора.

1.5. «Работодатель» признает «Профком» в лице его председателя единственным полномочным представителем работников Центра, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Соглашением между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения г. Москвы, зарегистрированным под № 4 от 21.02.2012 г.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с «Работодателем». С учетом финансово-

экономического положения «Работодателя» устанавливаются льготы и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия «Профкома» в решении этих вопросов.

1.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами «Профкома», «Работодатель» ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 % от заработной платы. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств (п.5 ст. 377 ТК РФ).

1.7. По взаимному согласию представителей сторон Коллективного договора в течение срока его действия в его текст могут быть внесены изменения и дополнения.

1.8. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ч. 1 ст. 51 ТК РФ).

1.9. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Коллективного договора.

1.11. Нормы настоящего Коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях ГБУ ТЦСО «Жулебино».

1.12. Коллективным договором может быть предусмотрено принятие локальных нормативных актов по согласованию с представительным органом работников.

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Коллективному договору и утверждаются работодателем с учетом мнения «Профкома» в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.13. 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 (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

1.14. 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 систематичном контроле за их исполнением.

1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования,

а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством, Генеральным соглашением, Московским трехсторонним соглашением, Соглашением между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения г. Москвы. Стороны Коллективного договора принимают на себя обязательства вышеперечисленных сторон в пределах своих полномочий.

1.17. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.18. В период действия Коллективного договора, в случае его выполнения, «Профком» не выступает организатором забастовок и содействует «Работодателю» в урегулировании трудовых споров, возникающих из-за требований, выходящих за рамки установленных Коллективным договором норм.

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы, повышения уровня жизни работников.

### **2.1.1. «Работодатель» обязуется:**

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- учитывать мнение «Профкома» при разработке и реализации текущих проектов, перспективных планов и программ;
- предоставить в недельный срок представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за его выполнением;
- 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 указанному органу в лице его представителя;
- добиваться стабильности финансового положения ГБУ ТЦСО «Жулебино»;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- повышать уровень заработной платы и социальных гарантий работников в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- поощрять особо отличившихся в труде работников;
- организовать повышение квалификации и учебу на базе Российского Государственного Социального Университета, ГАУ Института дополнительного профессионального образования работников социальной сферы Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы;
- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в формах, предусмотренных настоящим Коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей (оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки и др.);
- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

### **2.1.2. «Профком» обязуется:**

- способствовать устойчивой деятельности «Работодателя» присутствующими профсоюзам методами;
- контролировать соблюдение «Работодателем» трудового законодательства и законодательства по охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством;
- способствовать соблюдению работниками Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, а также полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права и интересы;
- выражать мнение «Профкома» при увольнении работников по инициативе «Работодателя»;

- представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

### **2.1.3. 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;
- соблюдать нормы служебной, профессиональной этики правила делового поведения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении со всеми гражданами и должностными лицами;
- воздерживаться от поведения, которое могло бы вызвать сомнение в объективном исполнении сотрудником должностных обязанностей, а также избегать конфликтных ситуаций, способных нанести ущерб их репутации или авторитету учреждения;
- принимать предусмотренные законодательством Российской Федерации меры по недопущению возникновения конфликтов интересов и урегулированию возникших конфликтов интересов;
- 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 имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- сотрудник обязан противодействовать проявлениям коррупции и предпринимать меры по ее профилактике в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции;
- сотрудник обязан принимать соответствующие меры для обеспечения безопасности и конфиденциальности информации, за несанкционированное разглашение которой он несет ответственность или (и) которая стала известна ему в связи с исполнением должностных обязанностей.

### **2.1.4. «Работодатель» имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим Коллективным договором порядке.

#### **2.1.5. «Профком» имеет право:**

- получать и заслушивать информацию «Работодателя» (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудовыми отношениями экономическим вопросам;
- содействовать профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- вносить по этим и другим вопросам «Работодателю» соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении;
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно - методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам Профсоюза.

#### **2.1.6. Работник имеет право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через «Профком», а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное

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

### **Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

**3.1.** Трудовые отношения между работником и «Работодателем» регулируются трудовым договором, который заключается на неопределенный срок, или на определенный срок, указанный в трудовом договоре, но не более 5 лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными нормативно правовыми актами, и 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» (ст. 67 ТК РФ) (Приложение № 1).

В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств «Работодателя».

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются специалистом по кадрам и согласовываются с «Профкомом» и юристом.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, региональным и Территориальным отраслевым соглашением, Коллективным договором.

**3.2.** «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 (ст. 60 ТК РФ). Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

**3.3.** При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном в связи с этим расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

**3.4.** Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе «Работодателя» (ст. 81 ТК РФ) может быть произведено только с предварительного согласия «Профкома».

**3.5.** Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ). В связи с чем, необходимо применять нормы Московского трехстороннего соглашения.

**3.6.** О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники



предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

**3.7.** «Работодатель» содействует высвобождаемым работникам в трудоустройстве через службу занятости. В этих целях своевременно, не менее чем за два месяца, а при массовом увольнении – не позднее, чем за 3 месяца, в полном объеме предоставляют в Центры занятости населения административных округов и соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и срок, в течение которого их намечено осуществить.

**3.8.** Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов;
- родители, имеющие 3-х и более детей;
- предпенсионеры.

**3.9. «Работодатель» обязуется:**

3.9.1. Заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Срочный трудовой договор, может быть расторгнут досрочно на тех же основаниях, что и договор, заключенный на неопределенный срок. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

3.9.2. Предусмотреть рабочие места для лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов) и пострадавших на производстве.

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

3.9.4. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также несовершеннолетние лица не могут быть уволены по инициативе «Работодателя», кроме случаев ликвидации учреждения. В этом случае «Работодатель» или его правопреемник обязуется принять меры по их трудоустройству в другом учреждении по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

**3.10. «Профком» обязуется:**

3.10.1. Осуществлять контроль за соблюдением «Работодателем» действующего трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.10.2. Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

3.10.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении «Работодателем» трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

3.10.4. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.10.5. Участвовать в разработке «Работодателем» мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

3.10.6. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

#### **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка по согласованию с «Профкомом» (Приложение № 2).

4.2. 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.

4.3. В соответствии со статьей 92 ТК РФ сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю.

4.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а

режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учета условий производства (работы) у данного работодателя.

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (новая редакция ст.93 ТК РФ от 07.06.2017).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в соответствии с медицинским заключением снижается норма обслуживания, либо они переводятся на другую более легкую работу с сохранением среднего заработка.

До решения вопроса о предоставлении беременной женщине легкой работы, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

4.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ) и устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

4.7. «Работодатель» предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

4.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается «Работодателем» по согласованию с «Профкомом» ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года. «Работодатель» обязуется в указанный срок довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков.

4.9. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.10. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБУ ТЦСО «Жулебино», за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 122 ТК РФ).

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

4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

4.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.15. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

4.16. 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».

4.17. «Работодатель» обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- в связи с проходами сына в Армию – 1 рабочий день;
- в связи с аварией в доме – 1 рабочий день.

4.18. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

4.19. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262 ТК РФ).

4.20. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 ТК РФ).

4.21. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев (ст. 139 ТК РФ).

4.22. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы устанавливаются:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- матери, усыновившей ребенка до 14 лет.

Указанный отпуск устанавливается в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней, по письменному заявлению работника он может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

4.23. Работодатель осуществляет трудоустройство работника с ограниченной трудоспособностью по его заявлению и на основании Индивидуальной программы реабилитации (ИПР).

4.24. Работодатель обязан создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

4.25. Беременные женщины освобождаются от работы на основании их заявления для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях с сохранением средней заработной платы.

4.26. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, «Работодатель» принимает на себя обязательства:

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 18 лет.

4.27. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества «Работодателя», государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясение, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

#### 4.28. «Профком» обязуется:

- уделять особое внимание соблюдению «Работодателем» режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и нерабочие праздничные дни;
- представлять «Работодателю» свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- вносить «Работодателю» представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- реализовывать представление и защиту законных прав и интересов работников ГБУ ТЦСО «Жулебино» в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## **Раздел 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

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

5.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

5.3. Размеры должностных окладов, устанавливаются «Работодателем» на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации (профессиональных квалификационных групп), необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

5.4. При формировании фондов оплаты труда предусматриваются средства на выплату премий, напряженность, сложность, высокие достижения в труде и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.5. **«Работодатель»:**

5.5.1 Обеспечивает формирование фонда оплаты труда, своевременную и в полном объеме выплату работникам заработной платы в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников (Приложение № 3).

5.5.2. Обеспечивает оплату труда руководителей структурных подразделений в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о материальном стимулировании работников ГБУ ТЦСО «Жулебино» (Приложение № 3).

5.5.3. Перечисляет заработную плату Работнику на счет, открытый для проведения и учета операций, совершаемых с использованием банковской расчетной пластиковой карты два раза в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца выплачивается 21-го числа текущего месяца,
- заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 06-го числа месяца, следующего за месяцем, за который начисляется заработная плата.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

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 трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.5.4. Устанавливает выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором; работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о материальном стимулировании работников ГБУ ТЦСО «Жулебино».

5.5.5. Обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках, в том числе с использованием пластиковых карт.

5.5.6. Выплачивает работникам премию в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о материальном стимулировании работников ГБУ ТЦСО «Жулебино», согласованным с «Профкомом».

5.5.7. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем их высвобождении увеличивает размер оплаты труда работников в целом по учреждению, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

5.5.8. Оплачивает работу в выходной или нерабочий праздничный день 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 (ст. 153 ТК РФ).

5.5.9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

5.5.10. При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (ст. 139 ТК РФ).

#### **5.6. «Профком» обязуется:**

5.6.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств Коллективного договора по данному разделу.

5.6.2. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда.

5.6.3. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий Коллективного договора, соглашений.

5.6.4. Вести переговоры (консультации) с «Работодателем» в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

5.6.5. Обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов «Профкома» за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

## **Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ**

### **6.1. «Работодатель» обязуется:**



6.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ).

6.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

6.1.3. Своевременно перечислять средства на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.11.2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

6.1.4. Своевременно выплачивать единый социальный налог в размере, определенном законодательством, предназначенный для перечисления во внебюджетные государственные фонды.

6.1.5. Осуществлять, руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» совместно с «Профкомом», персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные управления ГУ отделения ПФР по городу Москве и Московской области полных сведений о застрахованных лицах.

6.1.6. Обеспечивать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров.

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, 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.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст.185.1. ТК РФ).

6.1.7. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

6.1.8. Во исполнение распоряжений Правительства Москвы лицам, чья профессиональная деятельность связана с разъездами, производить денежную компенсацию расходов за служебные разъезды, кроме лиц, имеющих право на бесплатный проезд, либо по другим основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

6.1.9. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней согласно ст. 122 ТК РФ. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней в соответствии со ст. 125 ТК РФ. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется согласно ст. 128 ТК РФ.

6.1.10. В соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» предоставлять работающим инвалидам ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

6.1.11. Работникам, направленным на обучение «Работодателем» или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка и другие гарантии в случаях, установленных статьей 173 ТК РФ.

## **6.2. «Профком» обязуется:**

6.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением Страховых взносов (единого социального налога).

6.2.3. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, контролировать расходование средств, периодически информировать об этом работающих.

6.2.4. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.2.5. Выделять средства для оказания материальной помощи членам «Профкома» в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

## **6.3. «Работодатель» и «Профком»:**

6.3.1. Принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками Центра и членами их семей.

6.3.2. Пришли к соглашению о том, что помимо предусмотренных законодательством дополнительных отпусков на период действия Коллективного договора устанавливается дополнительный отпуск с сохранением заработной платы:

- женщинам, имеющим детей-первоклассников – один день в первый день каждого учебного года.

## Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

### 7.1. «Работодатель»:

7.1.1. Строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиеническому благополучию.

7.1.2. Выделяет средства для проведения мероприятий по охране труда.

7.1.3. Утверждает по согласованию с «Профкомом» план мероприятий по охране труда в соответствии с Соглашением по охране труда (Приложение № 5), направленные на:

- улучшение условий и охраны труда работников, особенно женщин и подростков;
- сокращение тяжелого физического труда работников;
- санитарно-бытовое обеспечение;
- оснащение санитарно-бытовыми помещениями и другие мероприятия.

7.1.4. Организует работу по обеспечению работникам условий и охраны труда в соответствии с законодательством по охране труда.

7.1.5. 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.

7.1.6. Обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях учреждения. Создает и укрепляет систему охраны труда, оборудует и обеспечивает работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

7.1.7. Создает на паритетной основе из представителей «Работодателя» и «Профкома» комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии, выделяет помещения, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда.

7.1.8. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и законодательства по охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

7.1.9. В целях поддержания здоровья работников обязуется разрешить использовать инфраструктуру учреждения (тренажерные, спортивные залы и др.) работниками за пределами их рабочего времени и без нарушения нормальной деятельности учреждения.

## **7.2. «Работодатель» обязуется:**

7.2.1. Разрабатывать по согласованию с «Профкомом» и утверждать Правила и инструкции по охране труда.

7.2.2. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

7.2.3. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

7.2.4. Организовать за счет средств соискателей проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров с последующей компенсацией работнику затраченных средств в первую зарплату.

7.2.5. Организовать за счет собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников (ст. 212 ТК РФ).

7.2.6. Обеспечить работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами (ст. 212 ТК РФ) (Приложение № 6).

7.2.7. Организовать выдачу смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам.

7.2.8. Организовать аптечки первой медицинской помощи.

7.2.9. Проводить специальную оценку условий труда с участием представителей «Профкома».

7.2.10. Участвовать на паритетных началах совместно с «Профкомом» в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые условия труда.

7.2.11. Возместить вред, причиненный работнику по вине «Работодателя» в результате несчастного случая или профессиональный заболеваний при исполнении им своих трудовых обязанностей, за счет собственных средств «Работодателя».

7.2.12. Обеспечить полноправное участие «Профкома» в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ), и при возможности осуществлять финансирование его работы за счет «Работодателя».

7.2.13. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) «Профкома» по охране труда и членов комиссии по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождают их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ).

## **7.3. «Профком» обязуется:**

7.3.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по

вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

7.3.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья и условиям работы.

7.3.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

7.3.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

7.3.5. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

7.3.6. Осуществлять проверку условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями.

7.3.7. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, «Профком» вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (пп. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, «Профком» вправе требовать от «Работодателя» приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. «Работодатель» обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.3.8. Контролировать содержимое аптечки первой медицинской помощи по срокам годности.

#### **7.4. «Работник» обязан (ст. 214 ТК РФ):**

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.4.2. Правильно применять средства индивидуальной защиты.

7.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.4.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния

своего здоровья.

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

7.5. Основные права работников в области охраны труда.

7.5.1. Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются (ст. 219 ТК РФ).

На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен «Работодателем» на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и

осуществление государственного надзора и контроля за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований (ст. 220 ТК РФ).

7.5.2. На работах связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

«Работодатель» за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ).

7.5.3. Обеспечение санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на «Работодателя». В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки. Создаются санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

Перевозка в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям производится транспортными средствами «Работодателя» либо за его счет (ст. 223 ТК РФ).

7.5.4. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, «Работодатель» обязан:

- осуществлять перевод работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой;
- устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время;
- создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации (ст. 224 ТК РФ).

7.5.5. Все работники, в том числе руководители организаций, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, «Работодатель» или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим (ст. 225 ТК РФ).

## **Раздел 8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

8.1. «Работодатель» включает представителей «Профкома» по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

8.2. «Профком» имеет право на осуществление контроля за соблюдением «Работодателем» и их представителями трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Работодатель обеспечивает участие в комиссии по трудовым спорам представителей «Профкома» по рассмотрению жалоб и заявлений работников.

8.4. В случае не разрешения жалобы или заявления работник и «Профком», как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (Федеральная инспекция труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК РФ, глава 57 ТК РФ ст.ст. 353-365, 390, 391).

8.5. «Профком» оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда, либо процессуальных документов для обращения в суд. Выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.6. В целях самозащиты трудовых прав, работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а так же отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим Коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК РФ).

8.7. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров «Работодатель» и «Профком» организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и «Работодателем» (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения Коллективного договора;
- отказа «Работодателя» учесть мнение «Профкома» при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права в организации (глава 61 ТК РФ «Рассмотрение коллективных трудовых споров»).

## **Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

9.1. «Работодатель» и «Профком» строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ,



Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. «Работодатель» признает, что «Профком» является полномочным представителем его членов по вопросам:

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

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

9.4. «Работодатель» обязан оказывать содействие «Профкому» в его деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.5. В целях создания условий для успешной деятельности «Профкома» в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим Коллективным договором «Работодатель» обязуется:

9.5.1. Соблюдать права «Профкома», установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.5.2. Не препятствовать представителям «Профкома» посещать рабочие места, на которых работают его члены, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ч. 3-5 ст. 370 ТК РФ, п. 5 ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.5.3. Представлять «Профкому» по его запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров (ч. 7, 8 ст. 37 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.5.4. Безвозмездно предоставлять «Профкому» помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с Коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

9.5.5. Расследовать и учитывать все несчастные случаи, происшедшие с работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей.

9.5.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет

профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 % от средней заработной платы. «Работодатель» не имеет права задерживать перечисление указанных средств (ст. 377 ТК РФ).

9.6. «Работодатель» вправе устанавливать председателю «Профкома» надбавку стимулирующего характера до 100% от должностного оклада (ст. 377 ТК РФ).

9.7. «Работодатель» гарантирует право на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст. 374 ТК РФ), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК РФ), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст. 376 ТК РФ).

9.8. «Работодатель» предоставляет ежемесячно оплачиваемое свободное от работы время неосвобожденным от основной работы руководителям и членам «Профкома»:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства и законодательства по охране труда, за выполнением коллективного договора и др.);
- на время кратковременной учебы;
- для участия в конференциях, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

В организациях более 100 человек – не менее 2-х дней в месяц. Предоставление данного рабочего времени не уменьшает размер заработной платы и других видов денежных выплат. Порядок предоставления дополнительного оплачиваемого времени выборным членам «Профкома» определяется Коллективным договором.

9.9. Работники, избранные в «Профком», не могут быть переведены на другую работу, а также не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия «Профкома», членами которого они являются, а руководители «Профкома» – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.10. За нарушение законодательства о профсоюзах «Работодатель» несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом (ст. 378 ТК).

9.11. Увольнение по инициативе «Работодателя» в случаях сокращения численности или штата работников ГБУ ТЦСО «Жулебино», несоответствия работника занимаемой должности или недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, руководителей «Профкома», не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.12. Расторжение трудового договора по инициативе «Работодателя» с председателем «Профкома» и его заместителями (в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) в течение двух лет после окончания срока полномочий допускается помимо общего порядка только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.13. «Работодатель» гарантирует, что на период полномочий председателя «Профкома» должность, занимаемая председателем «Профкома», не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации организации, структурного подразделения или невозможностью предоставлять работу в соответствии с квалификацией работника, а также не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.

## **Раздел 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

### **10.1. «Профком»:**

- содействует в реализации Коллективного договора на 2019-2021 гг., снижению социальной напряженности в коллективе, стабилизации и повышению эффективности работы ГБУ ТЦСО «Жулебино», укреплению трудовой и производственной дисциплины, присущими «Профкому» методами;
- руководствуясь Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава «Профкома», через комиссии и уполномоченных лиц осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде, состоянием охраны труда, предоставлением работникам социальных гарантий, предусмотренных действующим законодательством. Принимает меры по устранению выявленных недостатков;
- участвует по взаимной договоренности с ТПО УСЗН г. Москвы (далее – ТПО) в совещаниях по обсуждению актуальных для жизни коллектива вопросов;
- представляет и защищает интересы членов «Профкома» перед «Работодателем» в городских органах законодательной, исполнительной и судебной власти;
- обеспечивает исполнение профсоюзного бюджета;
- участвует в разработке проектов планов и мероприятий по улучшению условий труда;
- контролирует работу по подготовке, заключению и выполнению Коллективного договора;
- предоставляет бесплатную консультативную помощь членам «Профкома» по вопросам трудового, налогового законодательства, социального страхования, охраны труда;
- принимает меры по организации санаторно-курортного обслуживания и отдыха работников и их детей;
- организует проведение физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий в пределах сметы профсоюзного бюджета;
- осуществляет контроль за выплатой компенсаций семьям с детьми и пособий по государственному социальному страхованию.

### **10.2. Члены «Профкома» имеют право на:**

- содействие в решении вопросов, связанных с охраной труда, возмещением ущерба, причиненного здоровью при исполнении трудовых и служебных обязанностей;
- получение социально-трудовых льгот в соответствии с Соглашением, заключенным между ДТСЗН г. Москвы (далее – ДТСЗН) и ТПО, и Коллективным договором учреждения;
- получение материальной помощи членами «Профкома», оказавшимися в трудной жизненной ситуации;
- получение дотации от ТПО на приобретение санаторно-курортной путевки (с 15 сентября по 15 мая) один раз в год. Размер дотации определяется в зависимости от профсоюзного стажа работы в системе социальной защиты населения города Москвы;
- получение материальной помощи от МГК профсоюза на рождение ребенка;
- получение материальной помощи от МГК профсоюза при вступлении в брак;
- получение единовременной материальной помощи от ТПО по случаю потери кормильца при наличии в семье детей до 18 лет;
- получение один раз в год единовременной материальной помощи от ТПО длительно болеющим работникам, страдающим хроническими заболеваниями при профсоюзном стаже работы в системе более 10 лет и при нахождении на больничном листке;
- получение, членом Профсоюза, получившим группу инвалидности по заболеванию, единовременной материальной помощи при профсоюзном стаже в системе социальной защиты города Москвы более 7 лет;
- получение материальной помощи от ТПО ежегодно ко Дню социального работника членам Профсоюза, проработавшим в системе социальной защиты г. Москвы свыше 10 лет, ушедшим на пенсию и не снявшимся с профсоюзного учета в организации;
- получение страхового возмещения (единовременной выплаты) от МГК профсоюза в результате получения работником травмы вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве;
- получение страхового возмещения (единовременной выплаты) от МГК профсоюза в результате получения работником травмы вследствие несчастного случая, произошедшего по пути на работу/с работы (в течение 2 часов);
- получение материальной помощи работником, чей сын проходит службу в Вооруженных Силах, на оплату железнодорожного билета (в плацкартном вагоне) до места службы и обратно;
- получение молодыми работниками и специалистами до 35 лет, которые окончили профильные ВУЗы с «красным дипломом» и проработали в органах и учреждениях социальной защиты не менее 3 лет.
- содействие в организации отдыха в выходные дни в пансионатах и базах отдыха по льготным ценам;
- участие в однодневных и многодневных автобусных, железнодорожных и теплоходных экскурсиях по России и за рубежом по льготным ценам;

- участие в конкурсах профессионального мастерства, народного творчества, фестивалях художественной самодеятельности, спартакиадах, туристических слетах и других культурно-массовых и спортивных мероприятиях;
- получение страхового возмещения (материальной помощи) на ребенка, получившего травму в результате несчастного случая;
- получение бесплатной или льготной путевки для детей и подростков в Детские оздоровительные лагеря;
- получение бесплатных новогодних сладких подарков для детей до 17 лет включительно;
- получение льготных билетов на новогодние представления и бесплатных билетов на театральные представления для детей во время школьных каникул;
- получение материальной помощи членам Профсоюза, чьи дети впервые поступают в 1 класс.

Вышеперечисленные льготы предоставляются в соответствии с Соглашением между ДТСЗН и ТПО по ходатайству «Профкома» ГБУ ТЦСО «Жулебино» и наличия соответствующих документов на основании личного заявления работника – члена Профсоюза.

## **Раздел 11. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ**

11.1. «Работодатель» через бухгалтерию полностью и своевременно начисляет и перечисляет страховые взносы ежемесячно в ГУ Филиал № 6 МРО ФСС РФ, составляют и предоставляют до 15 числа следующего за отчетным периодом отчет по форме 4-ФСС.

11.2. Право по защите застрахованных лиц предоставляется «Профкому».

11.3. Работодатели в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма обеспечивают своевременную подготовку помещений, здания и прилегающих территорий к работе в осенне-зимний период.

11.4. Коллективный договор предусматривает, что выплаты всех видов пособий, установленных законодательством, а именно:

- по временной нетрудоспособности;
- по уходу за ребенком - инвалидом;
- по беременности и родам;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- при рождении ребенка;
- ритуальное;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности;
- от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- на усыновление ребенка,

обеспечиваются «Работодателем» в строгом соответствии с действующим законодательством, а «Профком» осуществляет контроль за правильностью

выплаты работникам пособий и компенсаций. «Работодатель» несет ответственность за нарушение сроков выплаты пособий и компенсаций.

11.8. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» «Профком» составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученными при исполнении служебных обязанностей.

## **Раздел 12. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА**

12.1. Сознавая важность работы с молодыми работниками и специалистами (до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала, эффективного участия молодых работников и специалистов в работе ГБУ ТЦСО «Жулебино», обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи, «Работодатель» и «Профком» пришли к соглашению:

- всецело содействовать работе Молодежного совета органов и учреждений социальной защиты населения города Москвы, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности учреждения;
- предоставлять Молодежному совету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещение, средства связи;
- содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников и специалистов, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения;
- информировать молодых работников о задачах и деятельности Профкома в вопросах защиты их социально-трудовых прав;
- включать молодых специалистов в работу комиссии по охране труда ;
- сохранять среднюю заработную плату на период получения дополнительного профессионального образования молодых работников и специалистов по направлению учреждения;
- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность;
- оказывать помощь молодёжи в соблюдении установленных для неё законодательством льгот и дополнительных гарантий;
- поощрять молодёжный профсоюзный актив, ведущий эффективную производственную и общественную работу;
- контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении Работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия;
- содействовать развитию молодежного движения, проведению конкурсов профессионального мастерства, физкультурно-спортивных мероприятий, туристических слётов и др.

12.2. Территориальная профсоюзная организация по ходатайству «Профкома» производит выплату единовременного пособия молодым работникам и специалистам (членам профсоюза до 35 лет), окончившим профильные высшие учебные заведения с «красным» дипломом, и проработавшим в органах и учреждениях социальной защиты населения города Москвы не менее 3-х лет.

12.3. Территориальная профсоюзная организация по ходатайству «Профкома» обеспечивает молодому работнику выплату материальной помощи при вступлении в брак и на рождение ребёнка.

### **Раздел 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами договора (их представителями) постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

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

13.2. Стороны обязуются:

13.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего Коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших Коллективный договор.

13.2.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

13.2.3. «Профком» для контроля за выполнением Коллективного договора:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у «Работодателя» информацию о ходе и об итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно получает ее;
- заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

13.2.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

13.2.5. Лица, представляющие «Работодателя», либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

13.2.6. По требованию «Профкома» «Работодатель» обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником (кроме руководителя учреждения), если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет обязательств по Коллективному договору (п.2 ч.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»)

13.2.7. Нарушение трудового законодательства и законодательства по охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное

административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ).

## **Раздел 14. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

14.1. Работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст.21, ст. 197 ТК РФ).

14.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

14.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

14.4. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

14.5. Главой 26 ТК РФ регулируется предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

## **Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

15.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует 3 года.

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

15.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации Коллективный договор



сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

15.4. При структурной перестройке, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, 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.

15.5. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, либо в порядке, установленном Коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

15.6. Коллективный договор не может содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Коллективный договор, то они не подлежат применению (ст. 9 ТК РФ).

15.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

15.8. 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.

15.9. 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.

15.10. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, Соглашения или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного Коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Коллективного договора, соглашения, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

15.11. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего Коллективного договора довести его текст в соответствующий орган по труду для его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК).

15.12. В период действия Коллективного 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.

15.13. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия договора соблюдаются прежние нормы.

15.14. В случае возникновения коллективного трудового спора его рассмотрение производится сторонами в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров». Решение «Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров» стороны обязуются исполнять.