

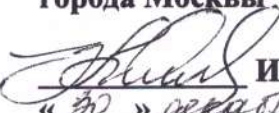
Представитель работодателя:
Директор ГБУ города Москвы
«Московская служба психологической
помощи населению» Департамента
труда и социальной защиты населения
города Москвы


А.В. Сучков

«30» декабря 2025 года



Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУ города Москвы
«Московская служба психологической
помощи населению» Департамента
труда и социальной защиты населения
города Москвы


И.А. Козмина

«30» декабря 2025 года

подпись Козминой И.А. заверяю:

директор ГБУ МСППН


А.В. Сучков



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБУ города Москвы «Московская служба психологической помощи
населению» Департамента труда и социальной
защиты населения города Москвы
01.01.2026-01.01.2029

Москва



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен работниками и работодателем ГБУ города Москвы «Московская служба психологической помощи населению» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – Работодатель, ГБУ МСППН, учреждение) в лице их представителей. Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель в лице его представителя - директора ГБУ МСППН – Сучкова Андрея Викторовича, действующего на основании Устава, и работниками ГБУ МСППН в лице председателя первичной профсоюзной организации ГБУ МСППН - Козьминой Ирины Анатольевны, действующей на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Коллективный договор составлен на основе Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), законов Российской Федерации от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» (далее – Федеральный закон № 10-ФЗ) и заключен в соответствии с Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, соглашением между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы, а также иными нормативными правовыми актами и является основным правовым документом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками в целях согласования взаимных интересов сторон, обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, установления дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работодателем в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами и соглашениями. При этом данный Коллективный договор не ограничивает права Работодателя в расширении установленных в нем гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Работодатель признает профсоюзный комитет ГБУ МСППН (далее - Профком) единственным представителем всех работников, поскольку он

уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения настоящего Коллективного договора.

Профком обязуется содействовать эффективной работе ГБУ МСППН присущими профсоюзам методами и средствами.

1.4. Стороны берут на себя обязательства рассматривать социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и Работодателем в духе социального партнерства и взаимного уважения позиций каждой из сторон.

1.5. Работодатель в целях обеспечения социальной и правовой защищенности работников, принимает локальные нормативные акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права, интересы работников с предварительным уведомлением Профкома.

1.6. Профком оперативно рассматривает по существу проекты локальных нормативных актов ГБУ МСППН и при необходимости готовит по ним мотивированное мнение.

1.7. Коллективный договор вступает в силу 01.01.2026 года и действует в течение трех лет.

1.8. Действие Коллективного договора распространяется на всех работающих в ГБУ МСППН.

1.9. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации (далее – профсоюз), могут уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых споров и непосредственно связанных с ними отношений.

1.10. Работодатель направляет подписанный Коллективный договор в течение 7 календарных дней на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – Учредитель, ДТСЗН).

1.11. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению между Работодателем и Профкомом. Принятые изменения и дополнения оформляются дополнительным соглашением и доводятся до сведения работников. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

1.12. Стороны обязуются вступить в коллективные переговоры о заключении нового Коллективного договора не позднее, чем за 3 (три) месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора.

1.13. Стороны по договоренности имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие на период проведения ликвидационных мероприятий.

1.17. В случае создания в течение срока действия настоящего Коллективного договора новых обособленных подразделений учреждения, на них в полном объеме распространяются предусмотренные им полномочия Работодателя и работников.

1.18. Работодатель обязуется ознакомить с Коллективным договором, локальными правовыми актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, всех работников, а вновь поступающих работников при их приеме на работу под роспись до заключения трудового договора, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников). Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. В соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации и Коллективного договора заключаются трудовые договоры с работниками ГБУ МСППН. Трудовой договор есть соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, Коллективным договором, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ МСППН, утверждаемые Работодателем (далее – Правила внутреннего трудового распорядка). Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора с работниками в письменной форме на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок или порядок не установлен законодательством. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 ТК РФ.

Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с федеральным законодательством, законами и нормативными правовыми актами города Москвы, настоящим Коллективным договором.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия

трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте). Особенности регулирования труда дистанционных работников определяются ТК РФ и локальными правовыми актами ГБУ МСППН. Порядок временного перевода работников на дистанционную работу регулируется локальным правовым актом ГБУ МСППН с учетом требований трудового законодательства.

Прием на работу оформляется приказом ГБУ МСППН, с которым работник знакомится в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Порядок приема на работу, перевода на другую должность, увольнения в соответствии с требованиями ТК РФ определен Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель беспрепятственно предоставляет Профкому необходимую для осуществления его деятельности информацию по социально-трудовым отношениям.

2.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты ГБУ МСППН;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;

- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

2.3. Работодатель признает своей обязанностью:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы

трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора и трудовых договоров;

обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом;

предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

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 ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины, постоянно осуществляя организаторскую, экономическую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение Профкома;

выполнять условия заключенного трудового договора; включать в него обязательные условия, указанные в ТК РФ;

заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок, срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ;

оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений трудового законодательства и настоящего Коллективного договора;

формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе

обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России (в сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация);

по письменному заявлению работника исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России в случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России.

применять дисциплинарное взыскание за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей после предоставления Работодателю письменного объяснения работника;

осуществлять увольнение работников в порядке, установленном трудовым законодательством, в случае увольнения из ГБУ МСППН в связи с осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников, высвобождаемым работникам предоставляет льготы и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

предупреждать работников о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. По договоренности сторон предоставляет в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы (до 3 часов в неделю). Порядок предоставления данного времени определяется соглашением между Работодателем и работником;

взаимодействовать с Государственным казенным учреждением Центром занятости населения города Москвы (далее - ГКУ ЦЗН) в целях совместного решения вопроса о переподготовке высвобождаемых работников;

содействовать высвобождаемым работникам в трудоустройстве, в целях чего своевременно, не менее чем за два месяца, а при массовом увольнении – не позднее, чем за 3 месяца и в полном объеме предоставлять в ГКУ ЦЗН и в Профком информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить;

предоставлять не позднее, чем за 2 месяца в Профком проекты распоряжений о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

обеспечивать преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ предпочтение на оставление на работе имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- одинокие матери и отцы, имеющие на иждивении детей до 18-летнего

возраста;

- работники моложе 18 лет;
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения Профсоюза (статьи 83, 373 ТК РФ);

не допускать увольнение одновременно двух работников одной семьи;

не допускать расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременной женщиной, за исключением случая ликвидации ГБУ МСППН;

не допускать расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с категорией работников, перечисленных в пункте 4 статьи 261 ТК РФ, а также с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5- 8, 10 или 11 части 1 статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ);

высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата в соответствии с ТК РФ;

проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, локальными нормативными актами ГБУ МСППН, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности с полной оплатой необходимых расходов из средств Работодателя;

не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу допускается лишь с его письменного согласия, кроме случаев, предусмотренных трудовым законодательством;

изменение условий трудового договора с работником, в том числе в форме перевода на другую работу производить только по письменному соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных частью 2 и 3 статьи 72 и статьи 74 ТК РФ;

выдавать в день прекращения трудового договора работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ;

выдавать по письменному заявлению работника заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой;

в целях закрепления рабочих кадров на производстве направлять усилия на восстановление наставничества, обеспечивающего преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта;

разрабатывать и внедрять локальные нормативные акты по вопросам наставничества;

предусматривать меры по поддержке семей, имеющих трех и более детей, при наличии финансовых возможностей Работодателя.

исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором и трудовыми договорами.

2.4. Работник имеет право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

подготовку и дополнительное профессиональное образование, направление работников на прохождение (с их письменного согласия) независимой оценки квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, локальными нормативными правовыми актами;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них, для защиты трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении ГБУ МСППН в предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и Коллективным договором формах;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей, а также информацию о выполнении Коллективного договора;

защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в установленном законом порядке;

компенсацию ему вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и морального вреда в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.5. Основные обязанности работников:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные 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;

соблюдать Кодекс этики и служебного поведения учреждения, выполнять требования локальных нормативных актов ГБУ МСППН.

2.6. Профком обязуется:

осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение в случаях:

- временного введения режима неполного рабочего времени;
- введения и применения системы нормирования труда;
- увольнения работников-членов Профсоюза по основаниям пунктов 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ;
- установления продолжительности рабочего времени;
- формирования графиков работы;
- формирования графиков ежегодных отпусков;
- привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни помимо оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ;
- привлечения работников к сверхурочным работам, помимо оснований, предусмотренных ст. 99 ТК РФ;
- разработки и утверждения Правил внутреннего трудового распорядка; положений об оплате труда и премировании;
- разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда;
- разработки и утверждения норм и порядка выдачи средств индивидуальной защиты с улучшенными по сравнению с едиными типовыми нормами выдачи СИЗ защитными свойствами от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнений;
- иных локальных нормативных правовых актов, регламентирующих трудовые отношения в ГБУ МСППН;
- обеспечивать защиту и представительство работников - членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- содействовать оказанию материальной помощи членам Профсоюза, состоящим на профсоюзном учете в профсоюзной организации, входящей в структуру Региональной общественной организации Московской городской

организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – МГО Профсоюза) в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи членам Профсоюза Региональной общественной организации Московской городской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, утвержденным постановлением президиума МГО Профсоюза.

- осуществлять иные полномочия в сфере защиты прав и интересов работников.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время и время отдыха работников ГБУ МСППН регулируется ТК РФ, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми приказом ГБУ МСППН по согласованию с Профкомом, Трудовым договором и дополнительными соглашениями к нему.

3.2. В связи со спецификой работы Учреждения в нем устанавливаются различные режимы рабочего времени согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

3.3. Для обеспечения выполнения уставных целей и задач Учреждения, оказания услуг гражданам в ГБУ МСППН по согласованию с Профкомом вводится суммированный учет рабочего времени, при режимах работы, при которых не может быть соблюдена установленная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени. Учетный период продолжительности рабочего времени – год.

3.4. Ознакомление работников с графиком работы и внесенными в него изменениями осуществляется в соответствии с алгоритмом, определенным Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности с учетом мнения Профкома и с соблюдением установленной трудовым законодательством продолжительности рабочего времени за учетный период. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать нормального числа рабочих часов. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

3.6. В условиях непрерывной работы запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работника сообщает об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры по его замене другим работником. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. При

совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на рабочий день, следующий после праздничного.

3.8. В соответствии с главой 49.1 ТК РФ локальным нормативным актом ГБУ МСППН, принятым с учетом мнения Профкома, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору определяется режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

3.9. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в соответствии со ст.93 ТК РФ в следующих случаях:

по соглашению между работником и Работодателем;

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При этом запрашиваемый режим неполного рабочего дня или рабочей недели должен быть установлен в недельный срок.

Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений в области социальных, экономических и правовых гарантий. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.10. Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет до достижения ребенком возраста полутора лет).

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств Работодателя.

3.11. Сверхурочная работа, работа в праздничные и выходные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При осуществлении отдельных видов работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный

период.

Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ч. 2 статьи 99 ТК РФ, в исключительных случаях, установленных частью 3 статьи 99 ТК РФ, допускается привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Сверхурочная работа компенсируется соответствующей оплатой.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и письменным ознакомлением со своим правом отказаться от сверхурочной работы и 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.12. Время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха по сменным графикам устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка с учетом требований статьи 96 ТК РФ, регламентирующей работу в ночное время с 22 часов до 6 часов.

Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются настоящим Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профкома, трудовым договором и дополнительным соглашением к нему.

3.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения, производится с письменного согласия работников и по письменному распоряжению Работодателя (ч.2 статьи 113 ТК РФ).

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

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 они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом ГБУ МСППН, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с соблюдением статей 60, 97, 99 ТК РФ и иных норм федерального законодательства.

3.14. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

В соответствии со статьей 115 ТК РФ и ч. 5 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работникам, имеющим инвалидность, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

3.15. В ГБУ МСППН на период действия Коллективного договора, помимо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, устанавливаются следующие виды дополнительных отпусков с сохранением заработной платы при наличии финансовых возможностей:0

- одному из родителей, имеющих детей, поступающих в первый класс начальной школы – один календарный день в первый день учебного года;
- работникам, в связи с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, смерть близких родственников, иные особые обстоятельства), - один календарный день.

Указанные отпуска предоставляются по заявлению работника и переносу не подлежат.

Отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается для отдельных категорий (должностей) работников Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.16. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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 ТК РФ и другими федеральными законами.

3.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома, не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

Продление, перенесение и разделение ежегодного оплачиваемого отпуска и отзыв из него производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ. При этом одна из частей отпуска не может быть менее 14 дней.

3.18. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск (или его часть) должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

3.20. Работникам для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим семейным обстоятельствам и уважительным причинам, по личному письменному заявлению и с согласия Работодателя могут в соответствии со статьей 128 ТК РФ предоставляться отпуска без сохранения заработной платы.

Работодателем, помимо случаев, предусмотренных частью 2 статьи 128, статьями 173-174, статьей 186 ТК РФ, иными федеральными законами, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в удобное для них время, в текущем году:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

- ребенка-инвалида до достижения им возраста восемнадцати лет, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до четырнадцати лет,

- работнику; осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы,

- работнику, усыновившему ребенка в возрасте до четырнадцати лет.

Указанный отпуск по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается

3.21. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства в части регулирования рабочего времени и времени отдыха;
- предоставлять Работодателю свое мотивированное мнение при формировании графиков отпусков работников;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- вносить Работодателю предложения об устранении нарушений трудового законодательства в части использования рабочего времени и времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда устанавливается настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда работников ГБУ МСППН и Положением о премировании работников ГБУ МСППН, принятыми с учетом:

- ТК РФ;
- Справочника видов выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера работников государственных учреждений, подведомственных Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы, утвержденным приказом Департамента;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Московского трехстороннего соглашения между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей;
- приказов и рекомендаций Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации, иных федеральных нормативных правовых актов, устанавливающих нормы, правила и рекомендации в сфере



регулирования социально-трудовых отношений.

- нормативных правовых актов города Москвы и Учредителя;
- мнения Профкома.

4.2. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются Работодателем в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней с учетом размера фонда оплаты труда учреждения, а также сложности и объема выполняемой работником ГБУ МСППН работы.

4.3. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.4. Работодатель обеспечивает работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда, выплату заработной платы не ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей. Работодатель обеспечивает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены федеральными нормативными актами и настоящим Коллективным договором.

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

4.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца 20-го числа, за вторую половину месяца 5-го числа, 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.

4.8. Размер заработной платы работников ГБУ МСППН (без учета стимулирующих и компенсационных выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих и компенсационных выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.9. При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка

Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

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

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.11. Работодатель обеспечивает правильное начисление заработной платы работникам учреждения и своевременную (не позднее дня фактической выплаты заработка) выдачу расчетных листов работникам о размерах и основаниях произведенных удержаний из заработка в установленном порядке с соблюдением конфиденциальности.

4.12. Система оплаты труда работников включает:

должностные оклады специалистов, руководителей на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом отнесения должности к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню, а также с учетом минимальных рекомендованных окладов и размера повышающего коэффициента к минимальному рекомендованному должностному окладу, утвержденные Учредителем;

оклады работников для профессий рабочих по тарифным разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;

выплаты компенсационного характера и критерии их установления;

условия оплаты труда директора и заместителей директора.

4.13. Конкретные размеры должностных окладов (окладов) работников

устанавливаются Положением об оплате труда в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного планом финансово-хозяйственной деятельности в рамках субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и средств, поступивших от приносящей доход деятельности и на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом отнесения должности к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню.

4.14. В целях повышения мотивации работников к качественному труду и поощрения за результаты его труда в ГБУ МСППН устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

4.15. Премирование в ГБУ МСППН осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результата;

д) справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику;

е) прозрачность - решение о выплатах и их размерах принимаются с учетом мнения Профкома и руководителя структурного подразделения.

Порядок выплат стимулирующего характера, размеры и основания выплат устанавливаются Положением об оплате труда, Положением о премировании работников ГБУ МСППН, приказами Работодателя.

Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения производятся на основании распоряжения (приказа) Учредителя.

4.16. Выплата за оказание услуг по приносящей доход деятельности устанавливается работникам в порядке, на основаниях и в размерах, утвержденных локальными нормативными актами ГБУ МСППН.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

5.2. Работодатель разрабатывает мероприятия по улучшению условий и охране труда и утверждает их локальными нормативными актами, а также осуществляет их реализацию и контроль за их выполнением.

5.3. Работодатель обязуется:

Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда.

Систематически выявлять опасности и профессиональные риски, их осуществлять их регулярный анализ и оценку.

Реализовывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, разрабатывать меры, направленные на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

Обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Обеспечивать работников рабочими местами, производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

Проводить в ГБУ МСППН специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Профкома. В состав комиссии в обязательном порядке включать членов Профкома.

Организовывать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников по охране труда в установленные нормативами сроки.

Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с законодательно утвержденными нормами. Перечень профессий и должностей работников и нормы выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты устанавливаются локальными правовыми актами ГБУ МСППН.

Обеспечивать оснащение средствами коллективной защиты.

Обеспечивать работников, принимающих участие в работе с населением по проведению реабилитационной и профилактической работы, предотвращению негативных последствий чрезвычайных ситуаций различного происхождения форменной одеждой, позволяющей индивидуализировать их принадлежность к учреждению. Порядок ее учета, использования, ответственность за ее надлежащее использование и хранение определяется нормативным правовым актом ГБУ МСППН.

Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и

ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя.

В подразделениях ГБУ МСППН, при наличии помещений, оборудовать комнаты для приема пищи с нагревательными приборами, холодильником и другим необходимым инвентарем.

Обеспечивать вывод из эксплуатации морально и физически устаревшего оборудования.

Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника в соответствии со статьей 220 ТК РФ.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда, иные локальные нормативные правовые акты по охране труда с учетом мнения Профкома.

Осуществлять ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

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

Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением мероприятий по охране труда.

Оказывать содействие Территориальной профсоюзной организации учреждений социальной защиты населения города Москвы (далее - ТПО УСЗН), членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

Обеспечить в соответствии с требованиями ТК РФ и иных федеральных нормативных правовых актов прохождение периодических медицинских осмотров работниками, а также внеочередных медицинских осмотров работниками по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) среднего заработка.

Обеспечить освобождение работников от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. Порядок освобождения от работы и предоставления дня (дней) для прохождения диспансеризации устанавливается ТК РФ и Правилами

внутреннего трудового распорядка.

Проводить один раз в год день здоровья в виде поездки в зоны отдыха Подмосковья с сопутствующим проведением спортивных мероприятий на свежем воздухе и другие аналогичные мероприятия в целях сокращения потерь рабочего времени вследствие временной нетрудоспособности и популяризации здорового образа жизни.

Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при их возникновении, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

Информировать вышестоящие профсоюзные органы обо всех несчастных случаях, происходящих на производстве.

Устанавливать в случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая на производстве, размер единовременной денежной компенсации, определяемый в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50-кратного размера минимальной заработной платы в городе Москве и уменьшаемый в зависимости от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов. Основанием для выплаты денежной компенсации является заявление от одного из членов семьи пострадавшего, которое подается Работодателю в письменной форме.

Беспрепятственно допускать в установленном порядке должностных лиц органов федерального государственного контроля (надзора), органов исполнительной власти города Москвы, органов Социального фонда России, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

Приостанавливать при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производство работ, а также эксплуатацию оборудования, зданий или сооружений, осуществление отдельных видов деятельности, оказание услуг до устранения такой угрозы.

Обеспечивать выплату денежной компенсации по решению суда и (или) по соглашению сторон (во внесудебном, досудебном порядке) сверх размера выплаты, предусмотренной федеральным законодательством, одному из членов семьи (дети, супруги, родители) в результате смерти работника, наступившей по установленной вине Работодателя от несчастного случая на производстве, в размере не менее 50-кратного размера минимальной заработной платы в городе Москве. Основанием для выплаты денежной компенсации является заявление от одного из членов семьи погибшего (умершего), которое подается Работодателю в письменной

форме.

Выполнять иные обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны в соответствии со статьей 214 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы по охране труда.

5.4. В соответствии со статьей 227 ТК РФ расследованию и учету подлежат несчастные случаи, происшедшие с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, при исполнении ими трудовых обязанностей, в том числе дистанционно, или выполнении какой-либо работы по поручению Работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем либо совершаемых в его интересах и в иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.5. Исходя из того, что Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

5.6. Работа с видеодисплейным терминалом (далее – ВДТ) и ПЭВМ осуществляется с учетом безопасности, санитарно-гигиенических правил и норм.

5.7. Работник в области охраны труда обязан:

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

Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

Правильно использовать оборудование и следить за его исправностью.

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

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, в том числе о проявлении признаков заболевания (отравления).

Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и приостановить работу до их устранения.

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

6. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

6.1. Работодатель обязуется:

- 1) своевременно представлять в территориальные органы Социального фонда России документы, необходимые для регистрации в качестве страхователя;
- 2) правильно исчислять, своевременно и в полном объеме уплачивать (перечислять) страховые взносы;
- 3) обеспечивать меры по предотвращению наступления страховых случаев, нести в соответствии с законодательством Российской Федерации ответственность за необеспечение безопасных условий труда;
- 5) в течение суток со дня наступления страхового случая сообщать о нем в соответствующий территориальный орган Социального фонда России;
- 6) собирать и представлять за свой счет в Социальный фонд России в установленные сроки документы (их заверенные копии), являющиеся основанием для начисления и уплаты страховых взносов, назначения обеспечения по страхованию, и иные сведения, необходимые для осуществления обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 7) направлять работников в учреждение медико-социальной экспертизы на освидетельствование (переосвидетельствование) в установленные учреждением медико-социальной экспертизы сроки;
- 8) представлять в учреждения медико-социальной экспертизы заключения органа государственной экспертизы условий труда о характере и об условиях труда работника, которые предшествовали наступлению страхового случая;
- 9) предоставлять работнику заверенные копии документов, являющихся основанием для обеспечения по страхованию;
- 10) разъяснять работникам их права и обязанности, а также порядок и условия обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 11) вести учет начисления и перечисления страховых взносов и производимых им страховых выплат, обеспечивать сохранность имеющихся у него документов, являющихся основанием для обеспечения по страхованию, и представлять в Социальный фонд России расчет по начисленным и уплаченным страховым взносам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 12) представлять в территориальные органы Социального фонда России документы, подтверждающие правильность исчисления, своевременность и полноту уплаты (перечисления) страховых взносов и правильность расходов на выплату обеспечения по страхованию работникам;
- 13) своевременно представлять в установленном порядке в территориальные органы Социального фонда России сведения и документы, необходимые для назначения и выплаты застрахованному обеспечения по

страхованию;

14) выполнять иные обязанности как страхователя, установленные законодательством.

6.2. Профком:

- осуществляет право на защиту работников (застрахованных лиц);
- осуществляет контроль за предоставлением сведений в Социальный фонд России для осуществления всех видов страхового обеспечения, производимых за счет средств бюджета Социального фонда России, включая сведения в части оплаты первых трех дней временной нетрудоспособности за счет средств Работодателя;

- проводит обучение по вопросам социального страхования;
- рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и Работодателем.

6.3. Работодатель в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма, обеспечивает своевременную подготовку помещений и прилегающих территорий к работе в осенне-зимний период.

6.4. Стороны обязуются проводить не реже одного раза в год анализ состояния временной нетрудоспособности и причин потерь по болезни, в случае постоянного роста заболеваемости принимать срочные меры по их профилактике.

6.5. Социальным фондом России напрямую выплачиваются следующие пособия:

- по временной нетрудоспособности (в том числе в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием);
- по беременности и родам;
- при рождении ребенка;
- при постановке на учет в ранние сроки беременности;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

Работодателем обеспечиваются выплаты пособий, установленных законодательством, а именно:

- пособие по временной нетрудоспособности, назначаемое в связи с заболеванием или травмой, за первые три дня болезни;
- выплата социального пособия на погребение или возмещение стоимости гарантированного перечня услуг по погребению;
- оплата четырех дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по уходу за детьми инвалидами.

7. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. Сознвая важность работы с молодыми работниками (до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала, эффективного участия молодых работников в работе учреждения, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи Работодатель и Профком пришли к соглашению:

- создавать условия и содействовать работе молодежных организаций;
- содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения;
- содействовать профессиональному обучению и переобучению женщин, имеющих перерывы в трудовой деятельности, вызванные необходимостью ухода за детьми;
- создавать условия для реализации научного и творческого потенциала молодежи;
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав;
- сохранять среднюю заработную плату на период подготовки и дополнительного профессионального образования молодых работников по направлениям деятельности учреждения;
- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смены, начало и окончание рабочих смен, применение гибких графиков работы и другое) на работах, где производственные условия допускают такую возможность;
- организовывать обучающие семинары по вопросам трудового права, семейного, жилищного законодательства, психологии и охраны труда;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий;
- поощрять молодежный 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 молодежных инициатив, проведению конкурсов профессионального мастерства, физкультурно-спортивных мероприятий, туристических слетов и других мероприятий;
- оказывать содействие молодым работникам в предоставлении мест в детских дошкольных учреждениях города Москвы;
- в целях закрепления молодых работников в учреждении направлять усилия на восстановление наставничества, обеспечивающего преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта;
- разрабатывать локальные нормативные акты в сфере наставничества; в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому Работодатель поручает работу по наставничеству, включать содержание, сроки и форму выполнения такой работы, размеры и условия осуществления выплат за наставничество.

7.2. Профком обязуется ходатайствовать перед ТПО УСЗН о выплате единовременного пособия в размере 10 000 рублей молодым работникам (членам профсоюза до 35 лет), окончившим профильные высшие учебные заведения с отличием дипломом, и проработавшим в органах и учреждениях

социальной защиты населения города Москвы не менее 3-х лет.

7.3. Профком обязуется ходатайствовать перед ТПО УСЗН о выплате молодым работникам материальной помощи при вступлении в брак и на рождение ребенка.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Формы социально-бытового обслуживания, гарантии, льготы и компенсации для работников устанавливаются с учетом возможностей учреждения и потребностей работников ГБУ МСППН.

8.2. Работодатель своевременно уплачивает страховые взносы в размере, определенном законодательством, предназначенные для перечисления во внебюджетные государственные фонды и налоговые органы.

8.3. Бюджетные и внебюджетные средства по смете расходов могут направляться на премирование, выплату надбавок и оказание материальной помощи работникам, улучшение условий труда, охрану здоровья, организацию отдыха работников, культурно-массовые, спортивно-оздоровительные мероприятия и другие социальные нужды работников.

8.4. В случае гибели работника на работе, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), Работодатель обязуется:

- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей на день смерти совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехмесячного среднего заработка.

8.5. Работодатель, в случае смерти работника, при наличии средств, оказывают материальную помощь на организацию похорон.

8.6. Работодатель обязуется:

Соблюдать и предоставлять согласно статьям 173-177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Осуществлять единовременную выплату социальной поддержки в виде материальной помощи.

Выплата материальной помощи производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ МСППН.

Работники, являющиеся членами профсоюза, по ходатайству Профкома имеет право на материальную помощь и иные социальные гарантии, виды социальной помощи, предусмотренные соглашением между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы.

8.7. Работодатель на основании списков, согласованных с Профкомом, поощряет по итогам календарного года работников, которые в течение года не имели потери рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью единовременной денежной премией в размере не менее 30% от должностного оклада работника при наличии экономии фонда оплаты труда. Порядок поощрения определяется нормативным правовым актом Работодателя.

8.8. Работодатель, по согласованию с Профкомом вправе выплачивать материальную помощь в размере до десятикратного минимального размера оплаты труда тяжело и длительно (более 5 месяцев) болеющим в связи с производственной травмой, увечьем, профессиональным заболеванием.

8.9. Работодатель по согласованию с Профкомом производит, при наличии финансовой возможности (экономии фонда заработной платы), единовременную выплату не менее одного должностного оклада работника, уволенного в связи с уходом на пенсию и проработавшего в ГБУ МСППН не менее 10 лет. Организует торжественные проводы, впервые выходящим на пенсию работникам с вручением ценных подарков или премирует в соответствии с Положением о премировании работников ГБУ МСППН.

8.10. Профком обязуется:

Организовывать совместно с Работодателем спортивно-оздоровительные мероприятия для работников и их детей с частичной оплатой их за счет профсоюзных средств (для членов профсоюза).

Ежегодно предоставлять путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям с частичной компенсацией их стоимости за счет профсоюзных средств. Сумма материальной помощи определяется в зависимости от профсоюзного стажа в системе социальной защиты населения.

В новогодний период организовывать для детей работников подарки за счет профсоюзных средств.

Осуществлять контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, ТК РФ, Федеральным законом № 10-ФЗ, другими федеральными нормативными правовыми актами и законами города Москвы, Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, соглашением между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы.

9.2. Работодатель и работники учреждения признают Профком единственным представителем работников ГБУ МСППН, имеющим право от их имени вести переговоры с Работодателем и подписывать Коллективный договор.

9.3. Работодатель признает, что Профком является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников в соответствии со статьей 29 ТК РФ, статьей 11 Федерального закона № 10-ФЗ;

- 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.

9.4. Работодатель, должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие Профкому в его деятельности.

9.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, федеральными законами, настоящим Коллективным договором Работодатель обязуется:

- предоставлять Профкому нормативные правовые акты ГБУ МСППН, правовую и иную информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам. Включать в перечень обязательной рассылки документации по перечисленным направлениям;

- гарантировать возможность участия председателя или иного делегируемого представителя профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства;

- включать председателя профкома в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений;

- обеспечивать участие представителей Профкома в совещаниях, проводимых Работодателем для решения вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы работников;

- при проведении аттестации работников ГБУ МСППН в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включать председателя Профкома;

- безвозмездно предоставлять Профкому помещения, как для работы самого выборного органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники; осуществлять их техническое обслуживание, обеспечить унифицированными программными продуктами. Содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются ГБУ МСППН;

- предоставлять председателю Профкома по согласованию с Работодателем, время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также для прохождения профсоюзной учебы 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 приказом Работодателя;

- выплачивать ежемесячное вознаграждение председателю Профкома активно участвующему в работе по развитию социального партнёрства,

совершенствованию социально-трудовых отношений, охране труда, организации отдыха работников и их детей, укреплению трудовой дисциплины в учреждении. Сумма выплаты определяется нормативным правовым актом ГБУ МСППН;

- предоставлять право Профкому проведения собраний, конференций членов профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещение в согласованные сроки;

- содействовать представителям Профкома в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим Коллективным договором прав работников и уставных задач профсоюза;

- выплачивать выборному профсоюзному активу материальную помощь в соответствии с Положением о порядке оказания материальной помощи членам Профсоюза Региональной общественной организации Московской городской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, утвержденным постановлением президиума МГО Профсоюза;

- при наличии внебюджетных средств может перечислять на счет Профкома средства на спортивно-оздоровительные, культурно-массовые мероприятия и другие социальные нужды работников на основании статьи 377 ТК РФ.

9.6. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иных форм воздействия в отношении работников в связи с членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.7. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, в размере 1 %, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с председателем Профкома и его заместителем (в случае сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) в течение двух лет после окончания срока полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия ТПО УСЗН.

9.9. Работодатель гарантирует, что на период полномочий председателя Профкома должность (штатная единица), занимаемая председателем профсоюзного комитета, 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 переведен в более низкую группу по оплате труда.

9.10. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка членов Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также делегатов для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

10.3. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании их обсуждения в порядке, установленном ТК РФ и общим собранием работников при предоставлении Работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования.

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

10.5. 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.

10.6. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду

10.7. Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются о выполнении Коллективного договора.

10.8. Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несёт ответственность в соответствии с законодательством.

10.9. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные, в том числе члены профсоюза, несут ответственность в соответствии с Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

10.10. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работника на период действия Коллективного договора в ГБУ МСППН соблюдаются прежние нормы при наличии финансовых возможностей.

10.11. В соответствии со статьями 8, 371, 372 ТК РФ Профком имеет

право потребовать от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих трудовому законодательству, законодательству по охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с Профкомом.

10.12. Стороны пришли к соглашению:

- разъяснять условия Коллективного договора среди работников. Информировать работников о ходе выполнения Коллективного договора;
- распространить текст настоящего Коллективного договора в печатном и электронном вариантах по структурным подразделениям ГБУ МСППН.
- проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий Коллективного договора.
- представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса в соответствии со статьями 51, 54 ТК РФ.

10.13. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его урегулирование осуществляется в соответствии со статьей 404 ТК РФ в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров». Решение «Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров» стороны обязуются исполнять.

Настоящий Коллективный договор составлен на 31 листе и подписан в трех экземплярах, прошитых, пронумерованных и скрепленных подписями и печатями сторон, имеющих одинаковую юридическую силу.