

Директор

ГБОУ ДПО Центр «Профессионал»

 Е.В. Крутицкая

«30» августа 2023



Председатель профкома

ГБОУ ДПО Центр «Профессионал»

 О.В. Лёбина

«24» августа 2023

Подпись удостоверяю



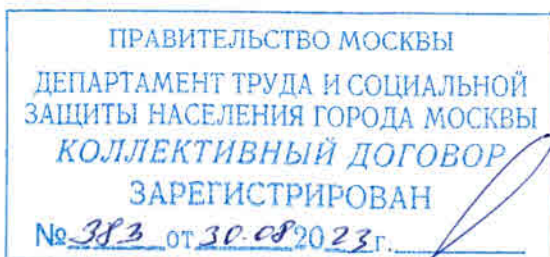
Е.В. Крутицкая



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы
дополнительного профессионального образования Центр профессиональных
квалификаций и содействия трудоустройству «Профессионал»**

(действует с «30» августа 2023 по «29» августа 2026)



ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении города Москвы дополнительного профессионального образования Центр профессиональных квалификаций и содействия трудоустройству «Профессионал» (далее – Учреждение, ГБОУ ДПО Центр «Профессионал») и заключаемый работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работники Учреждения (далее – работники), в лице председателя первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы дополнительного профессионального образования Центр профессиональных квалификаций и содействия трудоустройству «Профессионал» Лёбиной Ольги Васильевны (далее – Профком), действующей на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, и Работодатель - Государственное бюджетное образовательное учреждение города Москвы дополнительного профессионального образования Центр профессиональных квалификаций и содействия трудоустройству «Профессионал» в лице директора Крутицкой Елены Васильевны, действующего на основании Устава Учреждения (далее – Работодатель).

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе с целью установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий, и компенсаций, улучшающих положение работников по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами со дня, установленного Договором: с «30» августа 2023 года по «29» августа 2026 года.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

1.7 Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не ранее, чем за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

1.8. Коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие 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.

1.9. Работодатель обеспечивает ознакомление работников под роспись с коллективным договором в семидневный срок с момента его подписания.

2. ОФОМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым работником при поступлении на работу.

Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

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

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.4. Всех вновь поступающих работников (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит под роспись с коллективным договором, а также с правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Трудовой договор содержит как обязательные условия согласно ст. 57 ТК РФ, так и дополнительные, не ухудшающие положение работника по сравнению с

установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

К дополнительным условиям относятся, такие как:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и др.

2.6. При приеме на работу Работодатель может установить срок испытания работнику до трех месяцев, руководителям Учреждения и их заместителям, главным бухгалтерам и их заместителям, руководителям филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений Учреждения - до шести месяцев. Кроме лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ дополнительно не устанавливает срок испытания следующим работникам:

- ранее работавших в Учреждении и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу).

Порядок расторжение трудового договора предусмотрен статьей 77 ТК РФ.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель согласно статье 60 ТК РФ не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ

3.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения, Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в Профком:

- проекты приказов о сокращении численности или штата работников;
- список сокращаемых должностей и работников;
- перечень вакансий;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Профкому, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.3. Критерии массового увольнения для Учреждения определены в Московском трёхстороннем соглашении на соответствующий период и Соглашением между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы.

3.4. Проведение сокращения численности или штата работников осуществляется, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- приостановка приёма на работу новых работников;
- перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Учреждению с предупреждением работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение численности совместителей, временных и сезонных работников.

3.5. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- матери, отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 18 лет без другого родителя (в случае его смерти, длительного пребывания в лечебном заведении или в других случаях отсутствия родительского попечения);

- мужчины не моложе 63 лет, женщины не моложе 58 лет (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении не менее 10 лет и не имеющие дисциплинарных взысканий за последний год.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется в рабочее время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

3.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

3.8. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

3.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения, Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного ч. 2 ст. 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения, превышает один месяц, Работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

3.10. При увольнении работника в связи с сокращением численности или штата выходное пособие может выплачиваться в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в Учреждении от 5 до 10 лет: на 5 процентов среднего месячного заработка;

- для лиц, проработавших в Учреждении свыше 10 лет: на 10 процентов среднего месячного заработка.

3.11. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, получить дополнительное профессиональное образование по своей специальности.

Работникам, проходящим подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение), Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором ст. 173-177 ТК РФ.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Заработная плата (оплата труда работника) - совокупность должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Работодатель обязуется выплачивать работникам, отработавшему месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации и исполнившему свои трудовые обязанности (норма труда), заработную плату при полном рабочем дне и ее размер не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Московским трёхсторонним соглашением между Правительством Москвы, московского объединения профсоюзов и московским объединением работодателей.

4.3. В соответствии со статьей 134 ТК РФ Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Заработная плата работникам выплачивается за фактически отработанное время не реже чем каждые полмесяца, а именно 19-го и 5-го числа каждого месяца.

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

4.5. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний отправляются работникам в день выплаты окончательного расчета по заработной плате за прошедший месяц в электронном виде по электронной почте, адрес

которой они указали в заявлении. После получения расчетного листка, каждый работник обеспечивает сохранность указанных в нем данных самостоятельно.

Форма расчётного листка утверждается Работодателем с учётом мнения Профкома.

Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

4.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 календарных дня, до его начала, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата отпуска производится накануне этого дня (за 1 календарный день).

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работодатель обязуется возмещать работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней, не полученный им средний заработок за весь период ее задержки, включая период приостановки исполнения трудовых обязанностей, с уплатой по требованию работника денежной компенсации за задержку выплат в размере не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, действующей в период задержки выплаты заработной платы, от общей суммы не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со дня, следующего за днем установленного срока выплаты заработной платы, по день фактического расчета заработной платы включительно.

4.8. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с установленной в учреждении системой оплаты труда на основании Положения об оплате труда работников, других локальных нормативных актов учреждения, регулирующих вопросы оплаты труда.

Экономия по фонду оплаты труда направляется в стимулирующую часть фонда оплаты труда.

4.9. Система оплаты труда работников учреждения, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы и с учетом отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда.

4.9.1. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за качество, эффективность и высокие результаты работы;
- выплата за интенсивность, сложность и напряжённость в работе;
- выплата в связи с награждением, к почетной грамоте, к благодарственному письму;
- выплата за оказание услуг по приносящей доход деятельности;
- премирование работников в связи с юбилейными датами у Работника учреждения при достижении возраста 50, 55, 60, 65, 70 и далее каждые 5 лет в размере 30 % должностного оклада;
- премиальные выплаты.

Стимулирующие выплаты осуществляются Работодателем исходя из своих финансовых возможностей – при наличии достаточных средств в Учреждении.

4.9.2. К компенсационным выплатам относятся:

- при совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью работников, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется положением об оплате труда работников учреждения и соглашением с Работодателем;
- за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 20 % должностного оклада.
- сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.10. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю Работодателя (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя.

4.11. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данном Учреждении за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение двух месяцев со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

5. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и перерывы для отдыха и питания в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденные Работодателем с учетом мнения Профкома.

5.1.1. Единый режим труда и отдыха в течение рабочего дня продолжительностью 8 часов предусматривает:

начало рабочего дня - 9 часов 00 минут;

окончание рабочего дня – понедельник – четверг 17 часов 45 минут, пятница 16 часов 30 минут.

Продолжительность перерыва для отдыха и питания составляет 30 мин с 13.00 до 13.30. Такой перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.3. По производственной необходимости по соглашению сторон Работодатель может устанавливать для работника режим гибкого рабочего времени при обеспечении нормального функционирования Учреждения.

5.4. Работодатель применяет пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

5.5. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность рабочего дня уменьшается на 1 час. При совпадении выходного с нерабочим праздничным днем выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, и правилами их переноса, указанными в статье 112 ТК РФ.

5.6. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха в случаях и в порядке, установленных ст. 113 ТК РФ. Работа в выходной день оплачивается в не менее чем в двойном размере или, по желанию работника, компенсируется другим днём (отдыха), при работе в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Очерёдность предоставления отпусков работникам устанавливается графиком отпусков.

График отпусков утверждается Работодателем с учётом мнения Профкома, не позднее чем, за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись, не позднее чем, за две недели до его начала.

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделён на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.8. Супругам, родителям и детям, работающим в одном Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.9. Отдельным категориям работников устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск за режим ненормированного рабочего дня согласно правилам внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Помимо лиц, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работникам:

- родителям выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в учебные заведения высшего профессионального образования – до 5 календарных дней;

- в связи с призывом сына в армию - 2 календарных дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 2 календарных дня.

5.11. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 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.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Создать безопасные условия труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.1.2. Обеспечить право работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а также на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на своем рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 216.2 ТК РФ).

6.1.3. Проводить ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

6.1.4. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст.218 ТК РФ).

6.1.5. Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.1.6. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, компенсации согласно перечню профессий, который при наличии таких профессий, утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома.

В соответствии с проведенными специальной оценкой условий труда (СОУТ) и оценкой профессиональных рисков (ОПР) в ГБОУ ДПО Центр «Профессионал» отсутствуют вредные и опасные условия труда, а также профессиональные риски с большой долей вероятности.

6.1.7. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание образовательных услуг (ст. 225 ТК РФ). Размер выделяемых средств в расчете на каждого работающего должен быть не ниже установленного размера минимальной заработной платы в городе Москве.

6.1.8. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей помимо возмещения вреда в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» обеспечить также выплату единовременной денежной компенсации в соответствии с Московским трехсторонним соглашением.

6.1.9. Сохранять за работниками место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ). 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.

6.1.10. Создать на паритетных началах комиссию по охране труда из представителей Работодателя и Профкома, которая осуществляет свою деятельность в соответствии с Положением о комиссии по охране труда (ст. 224 ТК РФ).

6.2. Работодатель имеет право, помимо прав согласно ст. 214.2 ТК РФ, с учетом мнения Профкома и своего финансово-экономического положения устанавливать

нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

6.3. Работники обязуются соблюдать требования и обязанности в области охраны труда.

6.4. Работники имеют право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

6.5. В целях охраны здоровья Работодатель для всех работников Учреждения организует прохождение обязательных предварительных (до приема на работу) и периодических (ежегодных) медицинских осмотров.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий работникам.

7.2. В зависимости от финансовых возможностей Учреждения Работодатель оказывает материальную помощь работникам:

- в случае продолжительной болезни работника (свыше 3 месяцев), за исключением листка нетрудоспособности по беременности и родам;
- при рождении (усыновлении (удочерении) ребенка, установлении опеки над ребенком;
- в связи со смертью родственника (мужа, жены, сына, дочери, отца, матери);
- в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением или тяжелой жизненной ситуацией работника Учреждения.

7.3. Работодатель содействует Профкому в приобретении новогодних подарков детям и внукам (до 16 лет включительно) членов первичной профсоюзной организации.

7.4. Помимо предусмотренных законодательством дополнительных отпусков работнику по его письменному заявлению предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4-й классы) – один календарный день в первый день каждого учебного года;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – один календарный день в году для прохождения диспансеризации ребёнка при наличии медицинского заключения о её необходимости;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет (включительно) - один календарный день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием.

В случаях если в Учреждении работает оба родителя, то дополнительный отпуск, указанный в настоящем пункте, предоставляется одному из работников.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

8.1. Стороны строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом города Москвы «О социальном партнёрстве», Московским трёхсторонним соглашением, Соглашением между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель содействует деятельности Профкома, реализации законных прав Работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профкома со стороны структурных подразделений и других должностных лиц Учреждения. При приёме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с информацией о деятельности Профсоюза, о социальном партнёрстве в Учреждении.

8.3. Работодатель бесплатно предоставляет Профкому оргтехнику, компьютерную, множительную технику, бесплатно осуществляет их техническое обслуживание, а также предоставляет Профкому необходимые нормативные правовые документы.

8.4. Для обеспечения деятельности Профкома бесплатно предоставляются телефон, возможность пользования электронной и факсимильной связью, оплачиваются услуги междугородной и международной связи.

8.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании письменных заявлений членов Профсоюза в размере, предусмотренном Уставом.

8.6. Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.7. Профкома вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвящённых вопросам социально-экономического развития Учреждения и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в тридцатидневный срок рассматривать

по существу предложения Профкома и сообщать на их счёт мотивированные ответы.

8.8. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции, председателей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: реорганизации, ликвидации Учреждения; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по охране труда; по расследованию несчастных случаев на производстве; по рассмотрению дисциплинарных вопросов в рамках деятельности Учреждения.

8.9. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, требований охраны труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, уполномоченные представители Профкома, вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы членов Профкома в Учреждении;
- в интересах работника – члена Профкома (с его письменного согласия) запрашивать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять условия труда, порядок начисления по заработной плате и т.п.

8.10. Через средства информации, имеющиеся в Учреждении, Профком вправе информировать работников о деятельности Профсоюза, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.11. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования Профкомом времени их проведения (не позднее чем за 5 дней).

8.12. Представители Профкома освобождаются, от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учёбы в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными профсоюзными органами. 8.14. Члены профсоюзных органов, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, президиумов и т. п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

9. ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ

9.1. Работник может быть принят или переведен в один из режимов дистанционной работы:

- постоянная дистанционная работа – когда работник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора;
- временная дистанционная работа – когда работник временно выполняет свою работу дистанционно.

9.2. Прием на работу или перевод на дистанционную работу оформляется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору между работником и Работодателем.

9.3. Взаимодействие Работодателя с дистанционным работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по корпоративной электронной почте.

9.4. При приеме на постоянную дистанционную работу Работодатель обязан ознакомить работника с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью работника, до подписания трудового договора. Ознакомление производится путем обмена информацией по электронной почте.

9.5. По письменному заявлению дистанционного работника Работодатель направляет работнику экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе. Отправка документов производится в срок не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления.

9.6. В случаях, если в соответствии со ст.312.3 ТК РФ работник вправе или обязан обратиться к Работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа или направляет документ на бумажном носителе.

9.7. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, Работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления должен направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением).

9.8. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет Работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации по почте заказным письмом с уведомлением или, если медицинская организация и Работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа, дистанционный работник представляет Работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.

9.9. По соглашению сторон трудового договора о дистанционной работе сведения о дистанционной работе могут не вноситься в трудовую книжку дистанционного работника.

9.10. В исключительных случаях Работодатель вправе по своей инициативе временно перевести работников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;
- в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Работодатель вправе перевести работников на дистанционную работу на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления.

Временный перевод работников на дистанционный режим работы оформляется приказом Работодателя в соответствии со списком работников, которых временно переводят на дистанционную работу.

Работникам может быть установлен режим дистанционной работы с условием о чередовании удаленной работы и работы на территории Учреждения в соответствии с графиком, утвержденным приказом Работодателя.

9.11. Работодатель обеспечивает работников всем необходимым оборудованием и программами для выполнения работы удаленно.

10. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

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

10.2. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

10.3. Работодатель или уполномоченные лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.4. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

11. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

11.1. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

11.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии со ст. 401 ТК РФ.

В случае возникновения коллективного трудового спора стороны передают его на рассмотрение в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и обязуются выполнять его решения.

11.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

19 (problem 2.3.2) need

Е.В. Крутицкая

