


**Государственное бюджетное учреждение
социального обслуживания Московской области
«Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации
«Химкинский»**

От Работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУСО МО
«КЦСОР «Химкинский»

 О. А. Шляхтина

09 января 2025 года

От Работодателя:
Директор ГБУСО МО
«КЦСОР «Химкинский»

 С. Д. Суров

09 января 2025 года



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2025 - 2027 годы**

г. Химки
2025 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	4
III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	5
IV. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РФ.....	6
V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	7
VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	8
VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	10
VIII. ДИСТАНЦИОННАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СЛУЖЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА.....	12
IX. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ И УСЛОВИЙ ТРУДА.....	15
X. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.....	17
XI. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ В СЛУЧАЕ ЛИКВИДАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ.....	18
XII. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ.....	18
XIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.....	18
XIV. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	18
XV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	20
XVI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	21

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Химкинский» (ГБУСО МО «КЦСОР «Химкинский»)** Коллективный договор составлен с учетом требований Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: **работодатель – в лице директора Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Химкинский» Гурова Сергея Дмитриевича**, действующего на основании Устава, именуемый далее **«Работодатель»** и работники Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Химкинский», именуемые далее **«Работники»**, представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой далее **«Профсоюз»**, в лице ее председателя **Шляхтиной Ольги Александровны**, действующего на основании Устава профсоюза.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- совершенствования системы социально-трудовых отношений в Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Химкинский», максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию учреждения, росту общественного престижа и деловой репутации Работодателя и Профсоюза;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

1.5. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз (иной полномочный представитель работников) выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении учреждением.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Химкинский».

1.7. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда и компенсационных выплат работников, социальных гарантий и льгот работникам, улучшение условий и охраны труда работников, а также другие вопросы, определенные сторонами.

1.8. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с даты подписания. (ст. 43 ТК РФ).

1.9. В случае если в областные (федеральные) законодательные и нормативные акты, областное (федеральное) отраслевое, в Московское областное (региональное), в территориальное трехстороннее соглашение будут внесены существенные изменения Стороны обязуются в месячный срок провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.10. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.11. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

II. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.

2.1. Стороны обязуются:

- Способствовать успешной деятельности учреждения, повышению эффективности его работы, выполнять обязанности и пользоваться правами, установленными Трудовым Кодексом, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.
- Создавать благоприятные условия труда работникам учреждения, постоянно проявлять заботу об условиях труда, быта и отдыха, удовлетворении справедливых нужд работников и их семей, ветеранов труда, пенсионеров.

2.2. Работодатель обязуется:

- текст коллективного договора довести до сведения всех работников учреждения;
- принимать меры дисциплинарного и материального воздействия к лицам, допустившим невыполнение или нарушение коллективного договора;
- учитывать мнение профсоюзного комитета при реализации целевых программ, локальных нормативных актов и в иных случаях в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

2.3. Право работников на участие в управлении учреждением реализуется через профсоюзный комитет и регулируется Уставом учреждения и коллективным договором.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- защищать интересы работников и способствовать успешной деятельности учреждения;
- требовать от работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- оперативно рассматривать предложения и замечания от работников и работодателя, контролировать соблюдение работодателем ТК РФ, законодательства об охране труда, настоящего коллективного договора;
- не призывать и не вовлекать членов профсоюза в участие в забастовках и других акциях протеста при выполнении условий настоящего коллективного договора и принимать исчерпывающие меры для решения спорных вопросов в рамках действующего законодательства.

2.5. Работники обязуются:

- своевременно и качественно выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором, настоящим коллективным договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, противопожарной безопасности;
- беречь и сохранять имущество учреждения, сохранять служебную и профессиональную тайну, конфиденциальные сведения;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать

права друг друга.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах –по одному для каждой стороны. Заключение гражданско-правовых договоров, регулирующих трудовые отношения не допускается.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), который оформляется в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

3.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяется главой 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для категорий работников, указанных в статье 70 и статье 207 Трудового кодекса Российской Федерации.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

3.7. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период 7 календарных дней.

3.8. В трудовой договор обязательно должны включаться сведения о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

3.9. Работники, не прошедшие срок испытания, при поступлении на работу прошедшие предварительный медицинский осмотр и оформившие медицинские книжки за счет средств работодателя, при расторжении Трудового договора в течение рабочего года, возмещают понесенные Работодателем затраты в размере 100% стоимости оформления Медицинской книжки.

3.10. Работодатель обязан обеспечить защиту персональных данных Работника в соответствии с положениями ТК РФ.

IV. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РФ

4.1. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно: - приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);

- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);

- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);

- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);

- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);

- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которыми они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель предлагает другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

5.1. Под оплатой труда понимается система отношений, связанных с обеспечением установлением и осуществлением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативно-правовыми актами, настоящим договором и трудовыми договорами, заключенными с работниками.

5.2. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством, Законом Московской области от 03 мая 2007 г. N 60/2007-ОЗ "Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области", Постановлением Правительства Московской области от 9 июля 2007 г. № 507/23 «Об оплате труда работников государственных учреждений

социального обслуживания населения Московской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области, регулирующими вопросы оплаты труда, настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Химкинский», которое является локальным нормативным актом учреждения и утверждается директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников (Профсоюзом), Положением о выплатах стимулирующего характера работникам Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Химкинский», которое является локальным нормативным актом учреждения и утверждается директором учреждения с учетом мнения представительного органа работников (Профсоюзом).

5.2.1. Условия оплаты труда работников Учреждения, включая общие вопросы, установление должностных окладов и тарифных ставок, их повышение, доплаты, надбавки и другие вопросы оплаты труда установлены в Положении об оплате труда работников учреждения.

5.2.2. С целью повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах для работников устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Выплаты стимулирующего характера установлены в Положении о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения.

5.3. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, и профессиональные стандарты.

5.4. Минимальный размер заработной платы работников учреждения устанавливается не ниже размера, определенного Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области, заключенным между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области, трехсторонним территориальным соглашением на соответствующий период.

5.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 2 и 17 число следующего за отчетным месяцем. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом (с учетом мнения Профсоюза (Работников)). Выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок и др. формах, определенных статьей 131 Трудового кодекса Российской Федерации, не допускается.

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

5.7. 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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 статья 236 ТК РФ.

5.8. Оплата времени простоя производится в соответствии со ст.157 ТК РФ. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней

заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, должностного оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

5.9. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

5.10. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется Работодателем в соответствии со статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11. За работником, направленным на учебу с целью повышения квалификации, сохраняется место работы и средняя заработная плата по основному месту работы.

5.12. Вознаграждение по итогам работы учреждения за год выплачивается в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера.

5.13. Работникам учреждения выплачиваются доплаты и выплаты компенсационного характера. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.14. Установить, что расчет среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

5.15. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации

5.16. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев (Постановление Правительства РФ от 24.12.07 г. N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

5.17. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

В целях закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров, создания работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста работников Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять необходимую профессиональную подготовку и переподготовку кадров для собственных нужд.

6.2. Создавать условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

6.3. Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в учреждении, а при необходимости - в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, которые

определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, а также путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

6.4. Ученический договор.

6.4.1. Ученический договор заключается при направлении Работника на профессиональное обучение или переобучение без отрыва или с отрывом от работы за счет средств Работодателя, а также при направлении Работника на повышение квалификации за счет средств Работодателя и является дополнительным к заключенному между ними Трудовому договору.

6.4.2. Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную профессию, специальность, квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества.

6.4.3. Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и действует со дня, указанного в этом договоре в течение предусмотренного им срока.

6.5. Работодатель обязуется обеспечивать работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами учебного заведения, перевод на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

6.6. Стороны обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, подлежащих увольнению в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения учреждения.

6.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.8. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- получение подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и 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 о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;

6.9. Стороны договорились установить критерии массового увольнения работников с учетом норм, содержащихся в Московском областном трехстороннем (региональном) соглашении или областном отраслевом, территориальном соглашениях.

6.10. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.11. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления пенсионного возраста);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 возраста;
 - работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;
 - бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;
 - первоочередники на улучшение жилищных условий;
 - лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- Перечень может быть расширен по договоренности сторон.

VII. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

7.1. Рабочее время- это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ и другими федеральными законами, и иными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

7.2. Режим рабочего времени работников учреждения определяет:

- а) продолжительность рабочей недели;
- б) продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполный рабочий день;
- в) время начала и окончания работы;
- г) время перерывов в работе;
- д) чередование рабочих и нерабочих дней.

7.3. Режим рабочего времени и времени отдыха регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Правила внутреннего трудового распорядка являются отдельным локальным нормативным актом учреждения, утверждаются директором по согласованию с профсоюзом. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и (или) трудовым договором с конкретным работником, графиком работы (сменности) конкретного работника.

7.4. Режим рабочего времени конкретного работника закрепляется в трудовом договоре и может отличаться от указанного в настоящем разделе Коллективного договора и Правилах внутреннего трудового распорядка.

7.5. Всем работникам учреждения предоставляются два выходных дня в неделю. Оба выходных дня предоставляются подряд.

7.6. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 (сорока) часов в неделю (статья 91 ТК РФ), за исключением лиц, для которых трудовым законодательством Российской Федерации установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, для совместителей – не менее 10 часов в неделю, для работников являющимися инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю.

7.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени отдельным категориям работников (педагогические работники, медицинские работники и т.д.) устанавливается на основании действующего законодательства.

7.8. Работодатель, при наличии уважительных причин по письменному заявлению Работника, может перенести начало и окончание рабочего дня, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.9. Работники учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам с письменного согласия и с согласия Профсоюза по основаниям, предусмотренным ст. 99 ТК. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год, с учетом ограничений к допуску таких работ согласно ТК.

7.10. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа

руководителя по согласованию с Профсоюзом. Работа в выходной день оплачивается в двукратном размере или компенсируется предоставлением выходного дня. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, предусмотренных ТК РФ.

7.11. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются следующим категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц;
- донорам - 2 дня, один день в день сдачи крови и ее компонентов, другой по выбору Работника может быть присоединен к очередному отпуску, либо использован в течение года после сдачи крови и ее компонентов.

7.12. По заявлению работника работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.13. Накануне нерабочих праздничных дней, продолжительность работы сокращается на 1 час.

7.14. Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени:

- для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

7.15. Работодатель может устанавливать отдельным работникам иной режим работы, предусмотренный ТК РФ.

7.16. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней, работающим инвалидам 30 календарных дней.

Отдельным категориям медицинских работников предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

7.17. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзом.

График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

7.18. Работнику на основании письменного заявления предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника - до 5 дней,
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 дня,
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - до 5 дней,
- для сопровождения детей (с 1 по 4 класс) в школу 1 сентября - 1 день,
- матерям детей, выпускников общеобразовательных школ в день последнего звонка - 1 день,
- для проводов детей в армию - до 3 дней,
- для участия в похоронах родных и близких - до 5 дней,
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 дней;
- при праздновании юбилейных дат (50, 55, 60, 65 лет) - 1 день;
- для ликвидации аварии в доме - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 дней.

7.19. Все отпуска, предусмотренные настоящим Коллективным договором, предоставляются в календарных днях в соответствии с действующим законодательством.

VIII. ДИСТАНЦИОННАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ СЛУЖЕБНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ И ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

8.1. Работникам, осуществляющим трудовую деятельность в дистанционной форме, утвержденной Работодателем с учетом мнения Профсоюза, устанавливается дистанционная работа с особенностями регулирования труда дистанционных работников, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2. При установлении работнику дистанционной работы с ним заключается трудовой договор о дистанционной работе либо дополнительное соглашение к трудовому договору об осуществлении им дистанционной работы в соответствии со статьей 312.2 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику, оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительное соглашение к трудовому договору на бумажном носителе.

8.4. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

8.5. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

8.6. Ознакомление лица, поступившего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, может осуществляться путем обмена электронными документами.

8.7. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

8.8. При возникновении чрезвычайных ситуаций, введении режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации для органов управления и сил единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, работникам, включенным в перечень должностей, при замещении которых допускается установление дистанционной работы, по их личному заявлению устанавливается временная дистанционная профессиональная служебная деятельность (дистанционная работа).

8.9. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя может быть осуществлен в случае принятия такого решения Работодателем. Согласие работника на такой период не требуется.

8.10. Местом осуществления дистанционной работы определяется адрес фактического проживания работника, осуществляющего дистанционную работу.

8.11. В случае изменения адреса фактического проживания или средств связи дистанционного работника в трудовой договор о дистанционной работе вносятся

соответствующие изменения на основании его письменного заявления в адрес Работодателя.

8.12. Порядок осуществления дистанционной работы конкретным работником определяется Работодателем с учетом предложений его непосредственного руководителя и технических возможностей и включается в трудовой договор и должностную инструкцию работника.

8.13. Контроль за деятельностью дистанционного работника, осуществляется его непосредственным руководителем.

8.14. В связи с производственной необходимостью Работодатель может вызывать дистанционного работника для осуществления трудовой функции по фактическому месту нахождения Работодателя.

8.15. Уведомление о вызове дистанционного работника направляется непосредственным руководителем не позднее, чем за 1 рабочий день до дня наступления необходимости его выхода для осуществления трудовой функции по фактическому месту нахождения Работодателя, а в случае возникновения непредвиденных обстоятельств (заболеванием, вызовом в правоохранительные и иные органы в установленном законом порядке, привлечением к исполнению государственных или общественных обязанностей и в иных случаях) - в день прибытия на рабочее место по фактическому месту нахождения Работодателя. В случае вызова при возникновении непредвиденных обстоятельств работник предпринимает все меры для прибытия по месту вызова в кратчайшие сроки.

8.16. Дистанционный работник может выйти для осуществления трудовой функции по фактическому месту нахождения представителя Работодателя по собственной инициативе, уведомив своего непосредственного руководителя за 1 день.

8.17. Дистанционная работа не может осуществляться с документами, содержащими информацию ограниченного доступа и документами, содержащими сведения, составляющую государственную тайну, документами по мобилизационной подготовке и иными аналогичными документами, доступ к которым должен осуществляться с соблюдением требований к работе с соответствующей информацией.

8.18. Дистанционный работник поддерживает связь с непосредственным руководителем путем обмена электронными документами, сообщениями или в иной форме, позволяющей обеспечить фиксацию факта получения дистанционным работником и представителем нанимателя (работодателя) документов в электронном виде, отвечает на телефонные звонки в рамках установленного режима рабочего времени. Каждая из сторон указанного обмена после получения электронного документа от другой стороны обязана направить соответствующее подтверждение о получении документа в электронном виде в срок, установленный трудовым договором.

8.19. Дистанционный работник должен быть ознакомлен с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его служебной (трудовой) деятельностью, а также локальными актами Работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами в письменной форме, в том числе лично под подпись либо путем обмена электронными документами между дистанционным работником и Работодателем.

8.20. Работодатель на период осуществления дистанционной работы обеспечивает дистанционного работника необходимым для ее осуществления оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Дистанционный работник вправе с согласия Работодателя использовать для исполнения возложенных на него должностных обязанностей принадлежащее ему или арендованное им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства.

8.21. В случае необходимости удаленного подключения автоматизированного рабочего места дистанционного работника к информационным ресурсам Работодателя либо к информационным ресурсам, подключенным к региональной сети органов государственной власти Московской области, такое подключение осуществляется с

соблюдением принципов и требований действующего законодательства в области защиты информации.

8.22. Порядок и сроки обеспечения конкретного дистанционного работника необходимыми для исполнения им своих обязанностей оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок и сроки представления дистанционным работником отчетов о выполненной работе определяется трудовым договором.

8.23. На дистанционных работников распространяется положения, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового кодекса Российской Федерации. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленные Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Московской области на дистанционных работников не распространяются, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

8.24. При передаче дистанционному работнику оборудования, товарно-материальных ценностей, дистанционный работник подписывает акт приема-передачи объектов учета, выданных в личное пользования, составленный по форме, утвержденной Работодателем и осуществляет самостоятельный перенос автоматизированного рабочего места к месту осуществления работы в дистанционном режиме.

8.25. Дистанционный работник при дистанционной форме работы обязан соблюдать требования и меры защиты информации, установленные законодательством Российской Федерации.

8.26. Режим служебного (рабочего) времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается трудовым договором.

8.27. Работодатель имеет право применить к дистанционному работнику дисциплинарное взыскание за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него должностных обязанностей.

8.28. В случае наличия причин и обстоятельств, препятствующих своевременному исполнению сроков исполнения поручений, отчетов о выполненной работе дистанционным работником (более 4 часов), не зависящим от его воли (пожар, отсутствие интернет соединения, аварийное отключение электричества и иная аварийная ситуация), дистанционный работник обязан направить непосредственному руководителю скан-копии документов, подтверждающих наличие данных причин и обстоятельств (справка интернет провайдера, аварийной службы или иной уполномоченной организации) в день соответствующего происшествия.

8.29. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период исполнения обязанностей дистанционный работник без уважительной причины не взаимодействовал с работодателем по вопросам, связанным с исполнением должностных обязанностей, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса (поручения) работодателя.

8.30. В случае, если дистанционный работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить объяснение либо иную информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа либо иной форме, предусмотренной трудовым договором.

8.31. После отмены мероприятий, установленных в связи с возникновением чрезвычайных ситуаций, введением режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации для органов управления и сил единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, дистанционная работа прекращается, и трудовая деятельность осуществляется в ранее установленном порядке в соответствии с трудовым законодательством.

8.32. В день увольнения дистанционный работник прибывает по фактическому

адресу Работодателя для осуществления передачи документов, оборудования и товарно-материальных ценностей, а также осуществления иных мероприятий.

IX. ОРГАНИЗАЦИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОХРАНЫ И УСЛОВИЙ ТРУДА

Стороны договорились:

9.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

9.2. Осуществлять через комитеты (комиссии) по охране труда, уполномоченных по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками представительного органа проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнением обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда. Информировать работников о результатах указанных проверок.

9.3. Обеспечивать контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов об охране труда, созданием условий для эффективной работы комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц профессиональных союзов по охране труда.

9.4. Осуществлять меры по организации и оформлению кабинетов и уголков по охране труда, а также иные меры по пропаганде и распространению передового опыта работы по охране труда.

9.5. Рассматривать вопросы, связанные с условиями и охраной труда работников учреждения, и выработать меры по их улучшению.

9.6. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюза или иного уполномоченного работниками выборного органа, комитетов (комиссий) по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

9.7. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется:

9.7.1. Выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные настоящим коллективным договором, средства в размере, установленном действующим законодательством РФ в соответствии с примерным перечнем (Приказ Минтруда и Социального Развития Российской Федерации от 29.10.2021 N 771Н) ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

9.7.2. Выполнить в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (соглашение составляется в соответствии с примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, либо недопущению повышения их уровней утвержденным приказом Минтруда и Социального развития Российской Федерации 29.10.2021 N 771Н).

9.7.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», раз в 5 лет, в соответствии с изменениями, приказ 21.11.2023 N 817н хранение отчета о результатах спецоценки в электронной форме.

9.7.4. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

9.7.5. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

9.7.6. Разработать инструкции по охране труда и обеспечить ими всех работающих в учреждении по профессиям и видам работ.

9.7.7. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, в соответствии с требованиями Приказа Минздрава России от 28.01.2021 № 29н.

9.7.8. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, в соответствии с требованиями Приказа Минздрава России от 28.01.2021 № 29н.

9.7.9. Предоставлять возможность членам комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками выборного органа осуществлять в рабочее время проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда на рабочих местах.

9.7.10. Предусмотреть предоставление оплачиваемого рабочего времени уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзов и членам комиссий для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием и условиями охраны труда.

9.7.11. Обеспечить условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

9.7.12. Обеспечивать в установленном порядке проведение:

- обучения работников, в том числе руководителей учреждения, вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда;

- инструктажей по охране труда;

- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим всем сотрудниками организации;

- обучение работников по СИЗ (средства индивидуальной защиты);

9.7.13. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

9.7.14. Обеспечить принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

9.7.15. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний проводить в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

9.7.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет.

9.7.17. Обеспечить тепловой режим в рабочих помещениях в соответствии с санитарными нормами и правилами. В случае невозможности обеспечения соответствующего режима, устанавливать для работников укороченный рабочий день с сохранением за ними средней заработной платы.

9.7.18. Организовать и осуществлять контроль за соблюдением требований природоохранного законодательства в учреждении.

9.7.19. Организовать проведение субботников по благоустройству территорий, ремонту оборудования, зданий и сооружений.

9.7.20. Разработать в рамках Общероссийских дней защиты от экологической опасности мероприятия и организовать контроль за их выполнением.

9.7.21. Привлекать в установленном порядке средства Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников.

9.8. Работники обязуются:

9.8.1. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.8.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.

9.8.3. Немедленно извещать 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 острого профессионального заболевания (отравления).

- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (в соответствии с требованиями Приказ Минздрава России от 28.01.2021 № 29н);

- а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя. (По усмотрению работодателя и профсоюзного комитета или иного уполномоченного работниками выборного органа разделом коллективного договора «Улучшение условий и охраны труда работников» могут быть предусмотрены дополнительные пункты, расширяющие обязательства сторон и не противоречащие требованиям действующих законодательных и иных нормативных актов).

Х. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Работодатель обязан:

- совместно с профкомом осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма;
- создавать условия работникам для занятий физкультурой, по мере финансовой возможности приобретать спортивный инвентарь.

10.2. Работники, имеющие детей, до 14 лет обеспечиваются путевками в детские оздоровительные лагеря за 10-15% от полной стоимости в размере и порядке определенном Постановлением Губернатора Московской области от 27 мая 2013 г. N 123-ПГ "Об утверждении Порядка и условий частичной компенсации или частичной оплаты стоимости путевок в санаторно-курортные организации и организации отдыха детей работников государственных учреждений Московской области, государственных гражданских служащих Московской области, работников, занимающих должности, не относящиеся к государственным должностям, и осуществляющих техническое обеспечение деятельности исполнительных органов государственной власти Московской области, государственных органов Московской области, и лиц, замещающих государственные должности Московской области".

10.3. Работодатель устанавливает женщинам, имеющим малолетних детей, по их желанию гибкий график работы или неполный режим рабочего времени.

XI. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА РАБОТНИКОВ В СЛУЧАЕ ЛИКВИДАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ

11.1. Профсоюзу предоставляется право общественного контроля за ходом ликвидации учреждения на всех этапах ее проведения, своевременного ознакомления с материалами, готовящимися в ходе ликвидации, и экспертизы этих материалов, а также привлекать для контроля представителей вышестоящих профсоюзных органов.

11.2. При ликвидации учреждения претензии работников по коллективному договору удовлетворяются в соответствии с законодательством.

ХII. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ

Работодатель обязуется:

12.1. Обеспечить обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

12.2. Осуществлять страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве.

12.3. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению медицинских осмотров работников в соответствии с действующим законодательством РФ.

12.4. Обязательные медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя.

12.5. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях при исполнении служебных обязанностей.

12.6. Обращаться в установленном порядке в Фонд социального страхования Российской Федерации для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

ХIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

13.1. В целях привлечения в учреждение молодежи, создания молодым работникам условий для высокопроизводительного труда, личностного роста, оказания дополнительной социальной защиты Работодатель обязуется:

- при наличии соответствующей вакансии предоставлять рабочие места для трудоустройства лиц моложе 18 лет, для молодежи, окончившей общеобразовательные школы, профессионально-технические учебные заведения;
- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (например, не переводить на другое место работы без согласия работника);
- совместно с Профсоюзом создать комиссии (советы) по работе с молодежью, и разработать комплексные программы по работе с молодежью;
- создавать условия для профессионального роста рабочих кадров из числа молодежи, для освоения новых профессий, повышения профессионального образования, получения дополнительного образования, прохождения стажировок;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов.

ХIV. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

14.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Московской области «О социальном партнерстве в Московской области».

14.2. Профсоюз своей деятельностью способствует эффективной работе учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работниками и работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов работы.

14.3. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников и признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (статья 29 Трудового кодекса Российской Федерации, статья 11 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

14.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом профсоюза работников Государственных учреждений и общественного обслуживания.

14.5. Работодатель предоставляет бесплатно Профсоюзу:

- необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов;
- условия (технику) для выполнения множительных и переплетных работ;
- возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

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

14.7. Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития.

14.8. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

14.9. Работодатель принимает локальные нормативные акты по учреждению по согласованию с Профсоюзом.

14.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля над соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений члены профкома учреждения, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать подразделения учреждения;
- получать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения;
- проверять расчеты по заработной плате.

14.11. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально - экономических отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу указанные предложения Профсоюза и в течение указанного срока сообщать свое мотивированное решение по ним.

14.12. Работодатель обеспечивает участие Профсоюза с правом совещательного голоса в органах управления учреждения.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии по реорганизации, ликвидации учреждения; по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений учреждения; по расследованию несчастных случаев в учреждении, по охране труда, по трудовым спорам.

14.13. Через средства массовой информации (стенная печать, пресса, радио, телевидение), Профсоюз вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

14.14. Предоставлять профсоюзу учреждения право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время, но не ранее чем за 1 час до окончания работы.

14.15. Предоставлять членам комитетов (комиссий), уполномоченным (доверенным)

лицам по охране труда Профсоюза свободное от работы время -1 день в месяц для исполнения ими своих обязанностей, а также для обучения вопросам охраны труда с сохранением заработной платы.

14.16. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом (статья 378 ТК РФ).

14.17. Работники, вступившие в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

14.18. Увольнение по инициативе работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации учреждения или совершения работником действий, за которые статьей 81 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном статьей 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

XV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

15.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами или их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, которая создается на паритетной основе, не менее 3 человек от каждой стороны.

15.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

15.3. По итогам полугодия стороны, подписавшие коллективный договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании (конференции) работников.

15.4. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

15.5. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

15.6. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством.

15.7. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к объявлению коллективного трудового спора, в том числе путем организации и проведения забастовок.

15.8. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о профсоюзах, не выполняет обязательств по коллективному договору (часть вторая пункта 2 статьи 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

15.9. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, – влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (статья 5.27

Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

XVI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами (или указать дату вступления коллективного договора в силу) (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

16.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 Трудового кодекса Российской Федерации).

16.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (глава 61), иными федеральными законами.

16.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

16.6. Работодатель (его представители) обязуется в соответствии с положениями Административного регламента предоставления Министерством социального развития

Московской области государственной услуги «Регистрация Московского областного трехстороннего (регионального) соглашения, Соглашения о минимальной заработной плате в Московской области, областных отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных соглашений, а также коллективных договоров», утвержденного распоряжением Министерства социального развития Московской области от 26.12.2023 № 20РВ-373 произвести регистрацию коллективного договора в Минсоцразвития Московской области.

16.7. Работодатель (его представители) обязуются в установленный действующим законодательством срок с момента подписания настоящего коллективного договора направить его для проведения уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 30 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников учреждения, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации).