

Представитель работников  
Государственного казенного  
учреждения города Москвы Центра  
содействия семейному воспитанию  
«Сколковский» Департамента труда и  
социальной защиты населения  
города Москвы

Председатель профкома



Е.С.Егорова

2017 г.

402  
279

Представитель работодателя  
Государственного казенного  
учреждения города Москвы  
Центра содействия семейному  
воспитанию «Сколковский»  
Департамента труда и социальной  
защиты населения города Москвы

Директор

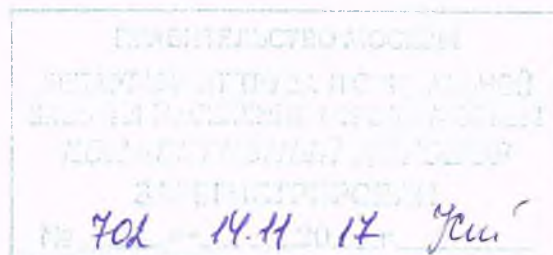


А.С.Комаров

« 18 » 2017 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения города Москвы Центра содействия  
семейному воспитанию «Сколковский»  
Департамента труда и социальной защиты населения  
города Москвы  
(ГКУ ЦССВ «Сколковский»)  
на 2017 – 2020 годы



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

### ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

1.1. Настоящий КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР (далее по тексту – ДОГОВОР) заключен между работодателем в лице Директора Государственного казенного учреждения города Москвы Центра содействия семейному воспитанию «Сколковский» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее учреждение) Комарова Андрея Сергеевича (именуемого далее «РАБОТОДАТЕЛЬ»), действующего на основании Устава учреждения, с одной стороны, и работниками, в лице представителя работников - Председателя профсоюзного комитета учреждения Егоровой Елены Сергеевны (именуемой далее «ПРОФСОЮЗ»), действующей на основании Устава профсоюза и Устава учреждения, с другой стороны.

Настоящий ДОГОВОР является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении.

1.2. Предметом настоящего ДОГОВОРА являются взаимные обязательства сторон (в объеме своих полномочий) по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий для работников учреждения.

1.3. ДОГОВОР вступает в силу с момента его подписания и действует три года.

1.4. Действие настоящего ДОГОВОРА распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Настоящий ДОГОВОР заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим ДОГОВОРОМ.

1.6. Во исполнение настоящего ДОГОВОРА в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права по согласованию с Профсоюзом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим ДОГОВОРОМ.

1.7. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия ДОГОВОРА и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников учреждения, расширяют действие соответствующих пунктов ДОГОВОРА с момента вступления в силу.

1.8. Ни один из представителей сторон ДОГОВОРА не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений ДОГОВОРА осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.9. По взаимному согласию представителей сторон ДОГОВОРА в течение срока его действия в его текст могут быть внесены изменения и дополнения.

1.10. Изменения и дополнения в ДОГОВОР вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.11. Изменения и дополнения доводятся до сведения работников учреждения.

1.12. Основные права и обязанности работников:

1.12.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы с учетом квалификации, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку и повышение квалификации;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов в установленном законодательством порядке;
- обязательное социальное страхование и меры социальной поддержки в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

#### 1.12.2. Работники обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;
- обеспечивать соблюдение и защиту прав и законных интересов получателей социальных услуг (клиентов учреждения) в порядке, предусмотренном действующим законодательством;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе находящемуся у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе находящегося у Работодателя имуществу третьих лиц, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников;
- в случае наступления временной нетрудоспособности и в иных случаях, когда работник не может выполнять должностные обязанности незамедлительно сообщить об этом Работодателю;
- вернуть при прекращении трудового договора все документы, содержащие служебную информацию, сдать все числящееся за ним имущество, оргтехнику.

#### 1.13. Основные права и обязанности Работодателя:

##### 1.13.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- требовать от работников добросовестного выполнения ими обязанностей, бережного отношения к имуществу Работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;
- принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

#### 1.13.2. Работодатель обязан:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работников в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения работников учреждения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права.

2.2. «РАБОТОДАТЕЛЬ» и «ПРОФСОЮЗ» осуществляют контроль за реализацией законодательства о труде, соблюдением установленных социальных гарантий работников учреждения.

2.3. Трудовые отношения в учреждении возникают на основании трудового договора, заключаемого между работником и работодателем в письменной форме, как на неопределенный, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). 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 также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об отсутствии права совершать сделки по отчуждению жилой площади, принадлежащей получателям социальных услуг (клиентов учреждения), а также иные сделки с их жилой площадью и другим имуществом, в свою пользу и в пользу третьих лиц.

Условия, включаемые в трудовой договор, не могут ухудшать положение работника учреждения по сравнению с действующим законодательством и настоящим ДОГОВОРом.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его способностями, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, изменением подведомственности учреждения либо его реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.8. Работодатель:

- в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы осуществляет согласованные с Профсоюзом мероприятия по обеспечению занятости работников;

- осуществляет увольнение работников в порядке, установленном федеральными законами, законодательством города Москвы;

- в случае увольнения из учреждения в связи с его ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих, высвобождаемым работникам предоставляют льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- предупреждает работников о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее чем за два месяца;

- содействует высвобождаемым работникам в трудоустройстве через службу занятости. В этих целях своевременно, не менее чем за два месяца, а при массовом увольнении – не позднее,

нем за 3 месяца и в полном объеме предоставляет в Центр занятости населения административного округа и Профсоюзу информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить.

2.9. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины Работодатель обязан по ее письменному заявлению и при представлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу Работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, представлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда Работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.10. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза (ст. ст. 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.11. За работниками, высвобожденными в связи с сокращением численности или штата, сохраняется преимущественное право, при прочих равных условиях на заключение трудового договора при создании (восстановлении) новых рабочих мест.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности.

Для работников учреждения обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

В учреждении для рабочих и служащих применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

3.2. Для обеспечения круглосуточного обслуживания граждан, находящихся в учреждении, Работодатель по согласованию с Профсоюзом вводят суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормы, установленной для соответствующей категории работников.

Порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и Положением об оплате труда и материальном стимулировании.

3.3. «РАБОТОДАТЕЛЬ» и «ПРОФСОЮЗ» пришли к соглашению, что накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня.

3.4. «РАБОТОДАТЕЛЬ» и «ПРОФСОЮЗ» пришли к соглашению, что с момента заключения ДОГОВОРА по письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка – инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации обязаны в недельный срок установить запрашиваемый заявителем режим неполного рабочего дня или рабочей недели.

Применение режима неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений в области социальных, экономических и правовых гарантий. Оплата производится пропорционально отработанному времени.

3.5. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному им времени.

3.6. Работодатель устанавливает по просьбе работников, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

3.7. «РАБОТОДАТЕЛЬ» и «ПРОФСОЮЗ» пришли к соглашению, что действующие Правила внутреннего трудового распорядка (графики сменности) не должны предусматривать работу сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени. Применение сверхурочных работ возможно лишь в случаях и на условиях, оговоренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, в противном случае любой работник вправе отказаться выполнять сверхурочные работы.

3.8. При работе в ночное время установленная продолжительность работы сокращается на один час. Ночным считается время с 22-00 до 6-00. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере – 50% от должностного оклада работника, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

3.9. «РАБОТОДАТЕЛЬ» и «ПРОФСОЮЗ» пришли к соглашению, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника и учетом мнения Профсоюза учреждения.

Порядок и условия оплаты работы в выходные и нерабочие праздничные дни определяются Положением об оплате труда и материальном стимулировании.

3.10. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней предоставляется работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.11. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам,

работам на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, в соответствии с действующим перечнем производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298 П-22.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.12. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с нормированным рабочим днем. Продолжительность отпусков определяется локальным нормативным актом по согласованию с Профсоюзом учреждения.

3.13. Графики отпусков работников утверждаются работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель доводит до сведения всех работников графики ежегодных отпусков.

3.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск могут предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается Положением об оплате труда и материальном стимулировании в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, законами и иными нормативными актами, регулиющими вопросы оплаты труда.

4.2. Работодатель обеспечивает минимальную заработную плату в соответствии с Московским трехсторонним соглашением (Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве).

4.3. Заработная плата выплачивается Работнику в учреждении, либо перечисляется на счет, открытый для проведения и учета операций, совершаемых с использованием банковской расчетной пластиковой карты два раза в месяц:

20 числа выплачивается заработная плата за первую половину текущего месяца в размере 50% от должностного оклада;

05 числа следующего месяца осуществляется окончательный расчет по итогам работы за предыдущий месяц.

При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, выплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.



4.4. Размер заработной платы работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новой системы оплаты труда и ее изменении не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения такой системы оплаты труда и ее изменении, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.5. Система оплаты труда работников учреждения включает:

- должностные оклады специалистов, руководителей и служащих, определенные на основе минимальных рекомендуемых окладов по профессиональным квалификационным группам и индикаторов увеличения к ним;
- оклады работников по профессиям рабочих;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей;
- персональная фиксированная доплата.

4.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при установлении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда и материальном стимулировании в пределах средств, выделенных на оплату труда, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

4.7. Порядок и условия установления персональной фиксированной доплаты устанавливаются Положением об оплате труда и материальном стимулировании в пределах средств, выделенных на оплату труда.

4.8. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.9. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы относительно норм нагрузки и фактически затраченного рабочего времени. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.10. Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

4.11. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.

4.12. Оплата труда работников, переведенных на более легкую работу по состоянию здоровья, регулируется трудовым законодательством.

4.13. Время простоя не по вине работника оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

4.14. При направлении на обучение (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) с отрывом от работы за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата и место работы (должность).

4.15. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, устанавливаются в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.16. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

## 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

5.2. Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывают соглашение по охране труда и осуществляют за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, назначают ответственных за состояние охраны труда, прошедших специальное обучение охране труда.

5.3. Работодатель не реже одного раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывает согласованные с Профсоюзом мероприятия по его снижению (недопущению).

5.4. Работодатель и Профсоюз принимают меры по выводу из эксплуатации морально и физически устаревших ПЭВМ.

Работникам постоянно занятым на работах с ПЭВМ через каждые 2 часа работы предоставляется перерыв 15 минут.

5.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.6. Постановления Профсоюза по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

5.7. Работодатель обеспечивает работников бесплатно специальной одеждой, специальной обувью, другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами не ниже норм предусмотренных действующими положениями.

5.8. Работодатель создает условия для обеспечения работников питанием в столовой, оборудует комнату для приема пищи с нагревательными приборами, холодильником и другим необходимым инвентарем.

5.9. Работодатель обеспечивает проведение и прохождение периодических медицинских осмотров работников и предоставляют один оплачиваемый день в год для их прохождения.

5.10. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве создает специальную комиссию по расследованию причин травм. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представитель работодателя и профсоюзного органа. Комиссию возглавляет работодатель.

5.11. Расследование несчастных случаев на производстве осуществляется в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденным Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве».

Работодатель информирует Территориальную профсоюзную организацию учреждений центральной защиты населения города Москвы обо всех несчастных случаях, произошедших на производстве.

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

5.13. Работодатель организует в учреждении аптечки первой медицинской помощи.

5.14. С целью сокращения потерь рабочего времени вследствие временной нетрудоспособности и популяризации здорового образа жизни стороны договорились привлекать своих работников (в первую очередь детей) учреждения к участию в спортивных мероприятиях.

5.15. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;
- ведение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске ухудшения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение предписаний органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников по согласованию с Профсоюзом в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности

#### 5.16. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 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), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами

#### 5.17. Работники имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения реальной опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя; обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и

контролем за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателям, объединениям работодателей, а также в Профсоюз по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- компенсации, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, если работник занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

## 6. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

6.1. Осознавая необходимость проведения единой социальной политики в отношении работников учреждения и их детей, «РАБОТОДАТЕЛЬ» и «ПРОФСОЮЗ» пришли к соглашению о совместном контроле за расходованием средств по социальному страхованию.

6.2. Работодатель через бухгалтерию полностью и своевременно начисляет и перечисляет страховые взносы ежемесячно в Филиал № 6 МРО ФСС РА, составляет и представляет до 15 числа следующего за отчетным периодом отчет по форме 4, а Профсоюз осуществляет контроль за формированием и расходованием средств фонда социального страхования.

6.3. Право по защите застрахованных лиц предоставляется Профсоюзу учреждения.

6.4. Работодатель в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма, обеспечивает своевременную подготовку помещений, зданий и прилегающей территории к работе в осенне-зимний период, ежегодно содействует проведению вакцинопрофилактики.

6.5. Стороны настоящего ДОГОВОРА обязуются проводить не реже одного раза в три месяца анализ состояния временной нетрудоспособности работников учреждения и причин заболевания по болезни, в случае постоянного роста заболеваемости принимать срочные меры по профилактике.

6.6. Работники подлежат всем видам обязательного социального страхования на период действия настоящего ДОГОВОРА в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующими федеральными законами.

6.7. Работникам предоставляются меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, настоящим ДОГОВОРОМ.

## 7. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. Сознвая важность работы с молодыми работниками и специалистами (до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала, эффективного участия молодых работников и

специалистов в работе учреждения, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи «РАБОТОДАТЕЛЬ» и «ПРОФСОЮЗ» пришли к следующим:

- содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников и специалистов, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения;
- создавать условия для реализации научного и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной деятельности;
- организовывать работу наставников с целью сохранения преемственности кадрового потенциала;
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав;
- включать молодых специалистов в работу комиссий по охране труда;
- сохранять среднюю заработную плату на период переподготовки и повышения квалификации молодых работников и специалистов по направлению учреждения;
- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий;
- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы) на работах, где производственные условия допускают такую возможность;
- контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении Работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия;
- содействовать развитию молодежного движения, проведению конкурсов профессионального мастерства, физкультурно-спортивных мероприятий, туристических слетов и др.

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. «РАБОТОДАТЕЛЬ» совместно с «ПРОФСОЮЗОМ» осуществляет контроль за правильностью применения списков работ (профессий и должностей), с учетом выполнения которых пенсия устанавливается при пониженном пенсионном возрасте.

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

8.3. Работодатель обеспечивает своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом Российской Федерации от 29.11.2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

8.4. Работодатель рассматривает ходатайства Профсоюза о представлении работников в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями, благодарностями, почетными грамотами и наградами.

8.5. «РАБОТОДАТЕЛЬ» и «ПРОФСОЮЗ» договорились проводить согласованную деятельность в организации детского и семейного отдыха, развития культуры, спорта и туризма:

- организовывать отдых детей в период летних и зимних школьных каникул на базе детских оздоровительных и санаторных лагерей;

- в целях укрепления здоровья работников учреждения проводить 2 раза в год – «Дни здоровья».

8.6. «РАБОТОДАТЕЛЬ» и «ПРОФСОЮЗ» пришли к соглашению, что помимо ежегодных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, на период действия ДОГОВОРА работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска по следующим основаниям:

- женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4-й классы) – один день в первый день каждого учебного года;

- женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет (включительно) – один день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием;

- работникам в связи с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, смерть близких, переезд на новое место жительства, проводы сына в Армию) – один календарный день.

Дополнительные оплачиваемые отпуска по данным основаниям предоставляются на основании заявления работника.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

«РАБОТОДАТЕЛЬ» и «ПРОФСОЮЗ» пришли к соглашению, что Работодатель обязуется:

9.1. В целях для создания условий для участия Профсоюза в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в коллективе:

- предоставлять профкому информацию по социально-трудовым и другим вопросам деятельности учреждения;

- гарантировать возможность участия Председателя или иного делегируемого представителя профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства и структурных подразделений;

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

- предоставлять бесплатно Профсоюзу помещение, оборудование, средства связи (факс, телефон, выход в пользование Интернетом), место для размещения информации о работе Профсоюза, транспорт для осуществления уставной деятельности Профсоюза в интересах работников.

Для Профсоюза бесплатно производить множительные работы в целях доведения необходимой информации до членов профсоюза.

- предоставлять Председателю Профсоюза, по согласованию с Работодателем, время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также для прохождения профсоюзной учебы не менее 2-х дней в месяц. Предоставление данного рабочего времени не уменьшает размер заработной платы и других видов денежных выплат;



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

- перечислять на счет профсоюзного органа (ТПО) членские профсоюзные взносы в размере одного процента от начисленной заработной платы членов профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию Профсоюзом и составляемому на основании личных заявлений членов профсоюза на имя главного бухгалтера. Предоставлять Профсоюзу право приема, регистрации и хранения таких заявлений.

9.2. Увольнение по инициативе Работодателя в случаях сокращения численности или штата работников учреждения, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, представителя Профсоюза допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с председателем Профсоюза, действующего в учреждении, (в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) в течение двух лет после окончания срока полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

9.4. Работодатель гарантирует, что на период полномочий председателя Профсоюза (штатная единица), занимаемая председателем Профсоюза, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации организации, структурного подразделения или невозможностью предоставлять работу в соответствии с квалификацией работника, а также не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.

9.5. «РАБОТОДАТЕЛЬ» и «ПРОФСОЮЗ» строят свои взаимоотношения, руководствуясь Конституцией РФ, законодательством города Москвы, отраслевым соглашением, настоящим Договором.

9.6. «ПРОФСОЮЗ» представляет и защищает права и интересы своих членов по вопросам трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, о первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии со ст. 30 ТК РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

9.7. Работодатель содействует деятельности первичной профсоюзной организации и соблюдению законных прав работников.

9.8. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и условий работникам.

9.9. «ПРОФСОЮЗ» вправе вносить «РАБОТОДАТЕЛЮ» предложения о принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы социально-трудовых отношений. Работодатель обязуется в срок рассматривать по существу предложения профкома и сообщать о принятых решениях.

## 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

**ЦЕНТРА СОДЕЙСТВИЯ СЕМЕЙНОМУ ВОСПИТАНИЮ «СКОЛКОВСКИЙ»  
ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ**

**10.1. Профсоюзная организация:**

- содействует в реализации настоящего ДОГОВОРА, снижению социальной напряженности в коллективе, стабилизации и повышению эффективности работы, укреплению трудовой и производственной дисциплины, присущими Профсоюзу методами;

- руководствуясь Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза, Профсоюз через комиссии и уполномоченных лиц осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, состояния охраны труда, предоставления работникам социальных гарантий, предусмотренных действующим законодательством. Принимает меры по устранению выявленных недостатков;

- представляет и защищает интересы членов профсоюза перед Работодателем в городских органах законодательной, исполнительной и судебной власти;

- обеспечивает исполнение профсоюзного бюджета;

- участвует в разработке проектов планов и мероприятий по улучшению условий труда в учреждении;

- предоставляет бесплатную консультативную и правовую помощь членам профсоюза по вопросам трудового, налогового законодательства, вопросам занятости, социального страхования, охраны труда;

- принимает меры по организации санаторно-курортного обслуживания и отдыха работников и их детей;

- организует проведение физкультурно-оздоровительных, культурно-массовых мероприятий в пределах сметы профбюджета;

- анализирует совместно с бухгалтерией состояние заболеваемости в учреждении и представляет данные о ней Работодателю и совместно принимают меры по ее сокращению;

- осуществляет контроль за выплатой компенсаций семьям с детьми и пособий по государственному социальному страхованию;

- ходатайствует перед вышестоящей профсоюзной организацией о выплате страхового возмещения членам профсоюза, получившим увечье вследствие несчастного случая на работе;

- ходатайствует перед вышестоящей профсоюзной организацией об оказании материальной помощи работающим членам профсоюза учреждения и членам профсоюза, проработавшим в системе социальной защиты населения свыше 10 лет, вышедшим на пенсию и не снявшимся с профсоюзного учета – ко Дню Социального работника – 8 Июня.

**10.2. Члены профсоюза имеют право:**

- на содействие в решении вопросов, связанных с охраной труда, возмещением ущерба, причиненного здоровью при исполнении трудовых и служебных обязанностей;

- на получение социально-трудовых льгот в соответствии с отраслевым Соглашением, заключенным между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы (ДТСЗН) и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения г. Москвы (ТПО) и данным ДОГОВОРОМ;

- на получение материальной помощи, оказавшись в трудной жизненной ситуации;

- на получение дотации от Территориальной профсоюзной организации (ТПО) на приобретение санаторно-курортной путевки (с 15 сентября по 15 мая) один раз в год.

Максимальная сумма – 15000 рублей. Размер дотации определяется в зависимости от профсоюзного стажа работы в системе социальной защиты населения города Москвы;

- на получение дотации от Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания (МГО) на приобретение санаторно-курортной путевки один раз в год в сумме 3000 рублей;

- на получение материальной помощи от Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания (МГО) при вступлении впервые в брак в сумме 3000 рублей;

- на получение материальной помощи от Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания (МГО) при рождении ребенка в сумме 3000 рублей;

- на получение единовременной материальной помощи от Территориальной профсоюзной организации (ТПО) по случаю потери кормильца при наличии в семье детей до 18 лет:

- на одного ребенка – 5000 рублей,

- на двух детей – 10000 рублей,

- на трех и более детей – 15000 рублей;

- на получение один раз в год единовременной материальной помощи от Территориальной профсоюзной организации (ТПО) длительно болеющим сотрудникам, страдающим хроническими заболеваниями при стаже работы в системе более 10 лет и при нахождении на больничном листке:

- свыше 1 месяца – 5000 рублей,

- свыше 3 месяцев и более – 10000 рублей;

- на получение материальной помощи от ТПО ежегодно к Дню социального работника членам профсоюза, проработавшим в системе социальной защиты г. Москвы свыше 10 лет, ушедшим на пенсию, и не снявшимся с профсоюзного учета в учреждении;

- на получение страхового денежного возмещения (единовременной выплаты) от Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания (МГО) в результате получения работником травмы вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве;

- на получение материальной помощи работником, чей сын проходит службу в Вооруженных Силах, на оплату железнодорожного билета (в плацкартном вагоне) до места службы и обратно;

- на содействие в организации отдыха в выходные дни в пансионатах и базах отдыха по льготным ценам;

- на участие в однодневных и многодневных автобусных, железнодорожных и теплоходных экскурсиях по России и за рубежом по льготным ценам;

- на участие в конкурсах профессионального мастерства, народного творчества, фестивалях художественной самодеятельности, спартакиадах, туристических слетах и других культурно-массовых мероприятиях;

- на получение бесплатной или льготной путевки для детей и подростков в Детские оздоровительные лагеря;

- на получение бесплатных новогодних подарков для детей до 17 лет;

- на получение льготных билетов на новогодние представления и бесплатных билетов на театральные представления для детей во время школьных каникул.

10.5. «РАБОТОДАТЕЛЬ» и «ПРОФСОЮЗ» договорились о том, что работникам при выходе на пенсию профсоюзный комитет оказывает им материальное поощрение за счет средств профсоюзного бюджета (членам профсоюзной организации).

10.6. «РАБОТОДАТЕЛЬ» и «ПРОФСОЮЗ» договорились об организации торжественных поздравлений юбиляров (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) и оказание им материального поощрения за счет средств профсоюзного бюджета (членам профсоюзной организации). Размер поощрения определяется в зависимости от профсоюзного стажа работы в учреждении.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. ДОГОВОР вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года.

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

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего ДОГОВОРА в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в ДОГОВОР только на основании их обсуждения в учреждении, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и утверждаться общим собранием работников учреждения при предоставлении Работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования.

11.5. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.6. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы на срок не более трех месяцев в течение года. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств учреждения при наличии финансовых возможностей.

11.7. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем ДОГОВОРЕ, могут быть реализованы, при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по ДОГОВОРУ.

11.8. Контроль за выполнением ДОГОВОРА осуществляется Комиссией, проводившей коллективные переговоры по разработке и подготовке к заключению настоящего ДОГОВОРА.

11.9. Стороны регулярно, но не реже, чем один раз в год, отчитываются о выполнении ДОГОВОРА.

11.10. Работодатель учреждения за неисполнение ДОГОВОРА и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

11.11. За неисполнение обязательств, принятых Профсоюзом, виновные, в том числе члены профсоюза, несут ответственность в соответствии с Уставом Профсоюза.

11.12. Подписанный сторонами настоящий ДОГОВОР направляется на уведомительную регистрацию.

11.13. Работники предоставляют право «Профсоюзу» договориться с «РАБОТОДАТЕЛЕМ» о внесении в ДОГОВОР целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

11.14. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работника на период действия ДОГОВОРА в учреждении соблюдаются прежние нормы при наличии финансовых возможностей.

11.15. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится сторонами в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» расположенного по адресу: 129010, г. Москва, Протопоповский пер., д. 25. Решение «Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров» стороны обязуются исполнять.

Всего пронумеровано  
прошито и скреплено  
печатью 21 (Двадцать  
один) лист

Директор ГКУ ЦССВ  
«Сколковский»

\_\_\_\_\_ А.С.Комаров

