

671

Представитель Работодателя

Представитель Работников

Директор
ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки

ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки

О.Б. Устимова
2022г.


О.М. Плахина
2022г.


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения города Москвы
Центр социальной адаптации для лиц без определенного места
жительства и занятий имени Е.П. Глинки
на период с 08 декабря 2022 г. по 07 декабря 2025 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 671 от 24.11.2022г.
Яковлевич И.С.

Москва

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Коллективный договор) заключен между работодателем и работниками, регулирующем социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении города Москвы Центр социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий имени Е.П. Глинки (далее - ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки, Учреждение).

1.2. Основой для разработки и заключения Коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Московское трехстороннее соглашение на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московским объединением профсоюзов и московскими объединениями работодателей;
- Отраслевое соглашение между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждения социальной защиты населения города Москвы на 3 года в период с 2021 — 2024 г.;
- Устав ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки и локальные нормативные акты Учреждения.

1.3. Коллективный договор заключен с целью установления взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством РФ.

1.4. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель, в лице директора ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки Ольги Борисовны Устимовой (далее - Работодатель);
- работники Учреждения, в лице их полномочного представителя Ольги Михайловны Плахиной.

1.5. Представители Сторон, подписавшие Коллективный договор, наделяются правами и обязанностями в рамках своих полномочий за реализацию положений настоящего Коллективного договора.

1.6. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора и его заключения в Учреждении создается рабочая комиссия (далее - Комиссия) из числа кандидатур, выдвинутых работниками Учреждения, членов Профсоюза и кандидатур представленных Работодателем.

1.8. Комиссия является органом социального партнёрства, действующая на локальном уровне во взаимодействии с Работодателем, работниками Учреждения и первичной профсоюзной организацией ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки (далее - Профсоюз).

1.9. Стороны договорились, что изменения и (или) дополнения в Коллективный договор, в течение срока его действия, могут приниматься на

основании совместного решения представителей Сторон Коллективного договора без созыва общего собрания (конференции) работников Учреждения.

1.10. Контроль за выполнением положений Коллективного договора возлагается на Комиссию, которая самостоятельно определяет и устанавливает план своей работы, проводит заседания по мере необходимости, но не реже одного раза в год, с момента подписания настоящего Договора.

1.11. На заседаниях Комиссия проверяет выполнение положений Коллективного договора, рассматривает письменные обращения Сторон настоящего Коллективного договора.

1.12. Решения Комиссии принимаются на ее заседаниях очным голосованием членов комиссии и регламентируются трудовым законодательством Российской Федерации.

1.13. Стороны Коллективного договора по запросам предоставляют друг другу необходимую полную и своевременную информацию, а также проводят взаимные консультации по вопросам, затрагивающим трудовые, профессиональные, социально - экономические и иные права работников Учреждения.

1.14. Изменения и дополнения, которые будут вноситься в текст Коллективного договора, не могут нарушать права работников.

Законы и другие нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников Учреждения, расширяют действия соответствующих пунктов Коллективного договора и локальных нормативных актов Учреждения с момента вступления их в силу.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону ухудшения прав работника на период действия Коллективного договора, в Учреждении должны будут соблюдаться прежние нормы при наличии финансовых возможностей.

1.15. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза Учреждения по вопросам индивидуальных трудовых отношений с Работодателем.

1.16. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора, внесенными в него изменениями и дополнениями всех работников Учреждения в течение 5 (пяти) рабочих дней после подписания Сторонами Коллективного договора, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске, отсутствием на работе по другим уважительным причинам, а также разместить Коллективный договор на официальном сайте ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

1.17. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение. Условия высвобождения работников

2.1. Трудовые договоры при поступлении на работу в Учреждение заключаются как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет, также может быть заключен срочный трудовой договор при выполнении работы в Учреждении по основаниям, предусмотренным статьей 59 ТК РФ.

2.2. В трудовых договорах, заключаемых с работниками, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении ими охраняемой

законом тайны и иные условия согласованные между участниками трудовых отношений.

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

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника, в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости, Работодатель с письменного согласия работника, имеет право переводить его на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по фактически 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.

2.5. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору между работником и Работодателем в соответствии со ст. 196 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

2.6. Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение Сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности учреждения, либо ее реорганизацией с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством Российской Федерации правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за два месяца, представлять Профсоюзу: проекты приказов о сокращении численности и штата, списки сокращаемых должностей и работников, являющихся членами Профсоюза, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, информацию о возможном массовом высвобождении работников.

2.8. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют работники при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- беременные женщины;
- женщины, имеющие ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка в возрасте до 14 лет;
- родители или иные законные представители ребенка (усыновители, попечители, опекуны), являющиеся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- родители или иные законные представители ребенка (усыновители, попечители, опекуны), являющиеся единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

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 Учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по трудоустройству, указанной выше категории работников, в другом учреждении 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. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в соответствии с трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Режим рабочего времени, виды времени отдыха в Учреждении определяются Коллективным договором и локально нормативным актом «Правила внутреннего трудового распорядка ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки». Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не должна превышать 40 часов в неделю, при суммированном учёте рабочего времени - нормального числа рабочих часов за учётный период.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от 16 до 18 лет;
- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм.

3.3. Время начала и окончания работы, время перерывов, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются графиком работ, утвержденным в Учреждении.

Видами времени отдыха работников Учреждения являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

3.4. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы уменьшается при пятидневной рабочей неделе на один час.

3.5. Помимо беременных женщин, имеют право на работу по неполному рабочему времени: один из родителей (опекун, попечитель) имеющий ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях, привлечение к сверхурочным работам допускается также с письменного согласия работника. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации без их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены с правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

3.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, на основании распоряжения Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества, для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит, в дальнейшем, нормальная работа Учреждения в целом или структурных подразделений.

В других случаях, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается также с письменного согласия работника. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.8. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях, предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

3.9. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже, чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее тридцати минут. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет, продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины, перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед, либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня, с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

3.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. По согласованию с

Работодателем, работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям.

3.11. Ежегодно до "01" декабря Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

3.12. Ежегодный отпуск предоставляется работникам, в соответствии с графиком отпусков, на основании их заявления. Перенос отпуска, а также предоставление дополнительного неоплачиваемого отпуска работнику допускается с согласия Работодателя.

3.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению Сторон, оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.14. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней.

3.15. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

3.16. Право на ежегодный дополнительный неоплачиваемый отпуск продолжительностью до 14 дней имеют следующие работники:

- ухаживающие за инвалидами I группы;
- одинокие матери с ребёнком до 14 лет;
- отцы, воспитывающие ребёнка до 14 лет без матери;
- родители, воспитывающие двух и более детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие ребёнка-инвалида до 18 лет.

3.17. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время, даже если выбранные даты противоречат ранее утверждённому графику. К таким категориям относятся:

- многодетные работники, воспитывающие троих и более несовершеннолетних детей в возрасте до 12 лет;
- воспитывающие детей-инвалидов;
- работники в возрасте до 18 лет;
- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- работник в период нахождения его супруги в отпуске по беременности и родам;
- работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- совместители;
- супруги военнослужащих;
- застрахованные, нуждающиеся в лечении по причине, связанной с наступлением страхового случая;
- герои Советского Союза, Герои России, кавалеры Ордена Славы;

- герои Социалистического Труда и полные кавалеры Ордена Трудовой Славы;

- инвалиды войны;

- ветераны боевых действий;

- граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь, другие заболевания и инвалиды в следствии катастрофы на Чернобыльской АЭС;

- граждане Российской Федерации, подвергшиеся воздействию радиации в следствии аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиационных отходов в реку Теча;

- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 мЗв (бэр) в следствии ядерных испытаний на Семипалатенском полигоне;

- работники, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России».

3.18. Работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) против коронавирусной инфекции, предоставляется два оплачиваемых выходных дня в год.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Заработная плата (оплата труда) работников Учреждения состоит из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (должностного оклада, оклада, расчетной часовой ставки, расценок за отдельные виды работ), компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

4.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени по производственному календарю и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Московским трехсторонним соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год.

4.3. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными выплатами и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой и выделенными ассигнованиями на календарный год.

4.4. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения определяются «Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки» (далее по тексту – Положение об оплате труда и материальном стимулировании). Положение об оплате труда и материальном стимулировании утверждается работодателем с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

4.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.6. Заработная плата выплачивается 2 (два) раза в месяц путем перечисления на счет в банке с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание Работодателя.

Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца: 20 числа расчетного месяца - за первую половину месяца и 5 числа месяца,

следующего за расчетным - окончательный расчет за месяц. При выплате заработной платы Работодатель извещает о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период в личном кабинете работника, размещенного на корпоративном портале ДТЗН SmartStaff.

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

4.7. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

4.8. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

4.9. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование;
- не прошедшего в установленный срок плановый медицинский осмотр, а также вакцинацию, согласно национальному календарю профилактических прививок и (или) на основании распоряжения Главного государственного санитарного врача по городу Москве.
- при выявлении, в соответствии с медицинским заключением, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (права на управление транспортным средством), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника, с его письменного согласия, на другую имеющуюся у работодателя работу.
- в случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.10. Работодатель обязуется:

- не допускать нецелевого использования средств, предназначенных для оплаты труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- не допускать задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работникам;

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

5. Охрана труда

5.1. Работодатель обязан организовать работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, утверждаемыми Работодателем с учётом мнения Комиссии и Профсоюза.

5.2. Работодатель, в соответствии со статьей 212 ТК РФ, обязан обеспечить:

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

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

- соблюдение требований охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

- приобретение и выдачу, за счёт выделенных средств, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и 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, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

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

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочем месте, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров, в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- 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 учёт в установленном порядке несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников Учреждения;

- предоставление работникам необходимых санитарно-бытовых условий и медицинского обслуживания, в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда и пожарной безопасности, согласно действующему законодательству РФ, согласно требованиям локальных нормативных актов по охране труда, а также приказов, распоряжений, инструкций по охране труда и пожарной безопасности;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения Профсоюза, а также проведение инструктажа по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности, без которого допуск к работе запрещается;

- осуществление контроля за систематическим пополнением аптечек для оказания работникам первичной медицинской помощи;

- предоставление работникам необходимого комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификацией их деятельности.

- проведение специальной оценки условий труда, в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, а также ознакомление работников в письменной форме с итогами проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах в течение тридцати календарных дней со дня утверждения отчета о ее проведении;

5.3. Согласно ст. 92 ТК РФ для работников, условия труда на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки отнесены к вредным 3-й или 4-й степени или опасным, гарантирована сокращенная рабочая неделя – не

более 36 часов. При этом продолжительность рабочего времени устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и Коллективного договора, с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.4. В соответствии со ст.147 ТК РФ оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, минимальный размер повышения составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

5.5. В соответствии со ст. 220 ТК РФ, на время приостановления работ, в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности Учреждения, вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работников, за ними сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник, с его согласия, может быть переведён Работодателем на другую работу с оплатой труда не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.6. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными федеральными законами.

5.7. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжёлых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

5.9. Работодатель имеет право, с учётом своего финансово-экономического положения, устанавливать дополнительные нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

5.10. В соответствии со статьей 219 ТК РФ, каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в соответствии с федеральным законодательством Российской Федерации;

- 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 мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты, в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приёмам труда за счёт средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование за счёт средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- внеочередной медицинский осмотр, в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

- освобождение от работы и сохранение среднего заработка в день прохождения обязательного периодического медицинского осмотра.

5.11. В соответствии со статьей 214 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, предусмотренные действующим трудовым законодательством РФ и федеральными законами, а также требования локальных нормативных актов Учреждения (приказов, распоряжений, инструкций по охране труда и пожарной безопасности);

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой помощи пострадавшим, 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, а также проходить внеочередные медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

6. Социальные гарантии и компенсации

6.1. Работодатель выплачивает работникам единовременные выплаты (материальная помощь), кроме установленных законодательством Российской Федерации, в случаях, предусмотренных Коллективным договором за счёт средств, поступающих из бюджета г. Москвы, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

6.2. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника (его близкого родственника), на основании документального подтверждения, в следующих случаях:

- в связи с рождением ребёнка;
- в связи с тяжёлым заболеванием работника Учреждения;
- в связи со смертью близкого родственника работника (под близкими родственниками понимаются: супруг, (супруга), родители и дети, бабушка, дедушка и внуки, полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать братья и сестры);
- в других исключительных случаях, связанных с тяжёлым материальным положением работника Учреждения.

6.4. Размер единовременной выплаты работнику устанавливается работодателем в пределах 10000 (десяти тысяч) рублей 00 копеек.

В исключительных случаях, по решению работодателя, может быть выделена материальная помощь и в большем размере.

7. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

7.1. Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия, возникающие между Работниками и Работодателем по вопросам установления и изменения: условий труда, заработной платы, соглашений, условий Коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов.

7.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по Коллективному договору обязуются действовать только в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также пытаться урегулировать все споры в результате переговоров.

8. Дисциплина труда и материальная ответственность сторон коллективного договора

8.1. Работодатель обязан, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

8.2. Трудовой распорядок в Учреждении определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка», трудовыми договорами, локальными нормативными актами учреждения, законодательством Российской Федерации.

8.3. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующими способами: объявляет благодарность, премирует, награждает почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии, размещает фотографию на доске почета.

8.4. Материальная ответственность Работодателя и работников устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка», трудовыми договорами, договорами о полной индивидуальной материальной ответственности, локальными нормативными актами и трудовым законодательством Российской Федерации.

8.5. При установлении вины Работодателя по выплате Работникам заработной платы в результате: незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу, отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе, задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника, Работодатель обязан произвести расчет по образовавшимся задолженностям с Работником в установленные Законом сроки.

9. Обеспечение деятельности Профсоюза

Стороны пришли к соглашению, что Профсоюз осуществляет свою деятельность в соответствии с ФЗ № 10 от 12.01.1996 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», гл. 58 ТК РФ «Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами» от 30.12.2001 №197-ФЗ, Московским Трёхсторонним соглашением между правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, Отраслевым соглашением между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы,

9.1 Работодатель обязуется в целях создания условий для участия выборного Профсоюзного органа в принятии решений:

- предоставлять профкому Профсоюза информацию о деятельности ГКУ ЦСА им. Е. П. Глинки, в части касающейся деятельности Профсоюза;

- включать в обязательном порядке Председателя или иного делегируемого представителя Профкома в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений членов Профсоюза;

- включать в обязательном порядке Уполномоченного по охране труда от ППО ГКУ ЦСА им. Е.П. Глинки в состав Комиссий по расследованию несчастных случаев, Комиссию по Трудовым спорам, при проведении мероприятий, связанных с охраной труда членов Профсоюза;

- предоставлять бесплатно выборному профсоюзному органу Первичной профсоюзной организации ГКУ ЦСА им. Е. П. Глинки помещение, оборудование, оргтехнику, средства связи (факс, телефон, выход в пользование Интернетом), место для размещения информации о работе профсоюзной организации, для осуществления уставной деятельности профсоюзного органа в интересах Работников членов профсоюза;

- предоставлять Профкому право проведения собраний, конференций членов Профсоюза в рабочее время по согласованию с работодателем, без нарушения трудовой деятельности ГКУ ЦСА им. Е.П. Глинки, выделять для этой цели помещение в согласованные сроки;

- перечислять ежемесячно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, на счет профсоюзного органа (ТПО УСЗН) членские профсоюзные взносы в размере 1% (одного процента) от начисленной заработной платы членов Профсоюза.

9.2. При рассмотрении вопросов принятия Работодателем локальных нормативных актов, решений, связанных с учетом предоставления Профсоюзом мнения, руководствоваться главой 58 Трудового кодекса Российской Федерации.

10. Обязательства Профсоюза

10.1. Профсоюз ГКУ ЦСА им. Е. П. Глинки:

- Содействует в реализации настоящего Коллективного договора, снижении социальной напряженности в коллективе, стабилизации и повышению эффективности работы в ГКУ ЦСА им. Е.П. Глинки, укреплению трудовой и производственной дисциплины.

- Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением в учреждении трудового законодательства, состоянием охраны труда, предоставлением работникам социальных гарантий, предусмотренных действующим законодательством.

- Принимает меры по устранению выявленных нарушений и недостатков в трудовых отношениях Работодателя и Профсоюза.

11. Заключительные положения

11.1. Коллективный договор вступает в силу с 08 декабря 2022 года и действует 3 (три) года. Стороны имеют право продлить, по взаимному согласованию, срок его действия, но не более чем на 3 (три) года.

11.2. В соответствии со ст. 43 ТК РФ, Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования и типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора (контракта) с директором Учреждения, реорганизации Профсоюза.

11.3. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, а также ликвидации Учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации и ликвидации.

11.4. При структурном изменении, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, рационализации действующей структуры Учреждения, необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными актами, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников Учреждения вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.5. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения Коллективного договора в течение его срока действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Коллективным договором и Трудовым кодексом РФ.

11.6. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании их обсуждения с Работодателем и представителями Департамента труда и

социальной защиты населения города Москвы при предоставлении экономического обоснования.

11.7. Для урегулирования разногласий Стороны, будут стараться урегулировать конфликт используя переговоры, и действовать только в рамках трудового законодательства Российской Федерации.

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

11.9. Сторона, виновная в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.10. Коллективный договор в течение 7 (семи) дней со дня подписания Сторонами направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты города Москвы.

11.11. Коллективный договор составлен на 18 листах в трёх подлинных экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон и один - для направления в Департамент труда и социальной защиты города Москвы.

THE UNIVERSITY OF CHICAGO

PHYSICS DEPARTMENT

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435

PHYSICS 435