

Представитель работодателя:
Директор Государственного
казенного учреждения
города Москвы Центра социальной
адаптации для лиц без
определенного места жительства и
занятий имени Е.П. Глинки



О.Б. Устимова
24 «ноябрь» 2025

М.П.

Представитель работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации ГКУ
ЦСА имени Е.П. Глинки,
профессионального союза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания Российской
Федерации



В.М. Шкаликова
24 «ноябрь» 2025

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения города Москвы
Центра социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и
занятий имени Е.П. Глинки

в период с 08.12.2025 по 07.12.2028



Москва

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – также СОГЛАШЕНИЕ) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении города Москвы Центре социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятый имени Е.П. Глинки (далее также – ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки, Учреждение).

1.2. Сторонами Соглашения (далее – стороны) являются:

— Работодатель – Государственное казенное учреждение города Москвы Центр социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятый имени Е.П. Глинки, в лице директора, действующего на основании Устава.

— Работники ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки, в лице председателя первичной профсоюзной организации ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки, профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее по тексту – Профсоюз), действующего на основании Устава территориальной профсоюзной организации учреждений социальной защиты населения г. Москвы и Протокола общего собрания (конференции) работников организации ППО ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях обеспечения согласования интересов сторон по регулированию социально-трудовых отношений, обеспечения гарантий в вопросах занятости, оплаты и охраны труда работников на основе принципов социального партнерства.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с момента подписания и действует с 08.12.2025 по 07.12.2028. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет (в период его действия).

1.5. СОГЛАШЕНИЕ распространяется на всех работников ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки. Представление интересов работников, не являющихся членами профсоюза, производится на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации, в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Работодатель гарантирует соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим СОГЛАШЕНИЕМ, прав Профсоюза и содействует его деятельности. Должностные лица за нарушение прав и противодействие Профсоюзу несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

1.7. Изменения и дополнения в СОГЛАШЕНИЕ вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. Изменения и дополнения доводятся до сведения работников 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».

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения с работниками ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Соглашением, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами.

2.2. Трудовые отношения возникают после заключения трудового договора в письменном виде как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

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

2.4. ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки и Профсоюз осуществляют контроль за реализацией трудового законодательства, соблюдением установленных социальных гарантий работников.

2.5. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников, по сравнению с действующим законодательством и настоящим СОГЛАШЕНИЕМ.

2.6. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, коллективным договором, Работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение первичной профсоюзной организации ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки, профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

2.7. В целях закрепления рабочих кадров на производстве Работодатель организовывает наставничество, обеспечивающее преемственность поколений, сохранение накопленного профессионального опыта. Разрабатывает и внедряет локальные нормативные акты по вопросам наставничества.

2.8. При привлечении и использовании иностранных работников, ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки учитывает мнение Профсоюза.

2.9. Работникам, проходящим подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение), работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (Глава 26 ТК РФ).

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время и время отдыха регламентировано Правилами внутреннего трудового распорядка ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки.

3.2. Для работников ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с действующим законодательством.

3.3. В ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. В зависимости от специфики работы Работодатель может устанавливать рабочую неделю с предоставлением выходных дней по скользящему графику, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников. Продолжительность ежедневной работы (смены) в ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, согласованных с ППО ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки.

3.4. Когда по условиям производства (работы), при выполнении отдельных видов работ, не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, – три месяца.

В случае, если по причинам сезонного и (или) технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца, тогда возможно увеличение учетного периода для учета рабочего времени таких работников, но не более чем до одного года. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.5. Перевод работников ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки на дистанционную работу осуществляется в порядке, предусмотренном главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стороны СОГЛАШЕНИЯ договорились включать положения и обязательства, регулирующие особенности работы дистанционных работников: порядок их взаимодействия с работодателем, режимы рабочего времени и времени отдыха, особенности организации труда, дополнительные гарантии по оплате труда.

3.6. Действующие Правила внутреннего трудового распорядка (графики сменности) в ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки, не должны предусматривать работу

сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени. Применение сверхурочных работ возможно лишь в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, в противном случае любой работник вправе отказаться выполнять сверхурочные работы.

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

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством, а в других случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В соответствии с частью 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации допускается привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.8. По просьбе работников работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие режимы рабочего времени, предусмотренные действующим законодательством.

3.9. Накануне нерабочих праздничных дней, продолжительность рабочего дня уменьшается на 1 час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

3.10. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

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, устанавливается режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.11. Беременным женщинам, в соответствии с медицинским заключением, и по их заявлению, снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

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

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

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

3.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации установлены случаи, при которых допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия, а также без их согласия. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Порядок и условия оплаты определяются Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки, трудовым договором.

3.14. При работе в ночное время установленная продолжительность работы сокращается на один час. Ночным считается время с 22-00 до 6-00.

3.15. Работникам ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанных 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 действующего законодательства Российской Федерации.

Ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается в соответствии со статьей 101 ТК РФ.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, предусмотренные статьями 116-119 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в случаях, предусмотренных другими нормативными правовыми актами, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Порядок их предоставления Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.16. Графики отпусков работников утверждаются работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатели доводят до сведения всех работников, графики ежегодных отпусков.

3.17. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 14 лет, по их заявлению ежегодно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время, в текущем году. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно. Перенос этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработка плата выплачивается в денежной форме.

4.2. Система оплаты труда работников ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы трудового права.

4.3. Работодатель устанавливает системы оплаты труда и определяет системы нормирования труда с учетом мнения Профсоюза.

4.4. Заработка плата выплачивается Работникам путем перечисления денежных средств на счета банковских карт Работников.

4.5. Работодатель извещает работника о составных частях заработной платы в порядке, установленном локальными нормативными актами, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.6. Работодатель обеспечивает работникам выплату заработной платы не ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о

минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

4.7. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. начислена. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

4.8. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или нерабочем праздничным днем, выплата производится на кануне этого дня.

4.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.10. Размер заработной платы работников ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменениях не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.11. Система оплаты труда работников ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки включает:

- должностные оклады (ставки) для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- оклады для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда отдельных категорий работников;
- выплаты социального характера.

4.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами в пределах средств, выделенных на оплату труда.

4.13. 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 Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

4.14. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом Правилами внутреннего трудового распорядка ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки, трудовым договором, но не менее 20% должностного оклада, часовой ставки, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

4.15. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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

4.17. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.18. Оплата времени простоя производится в соответствии со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации в зависимости от причин простоя.

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

4.20. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.21. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.22. Оплата труда работников ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы, примерными отраслевыми рекомендациями по введению новой системы оплаты труда работников Департамента, и работников организаций, подведомственных Департаменту, и локальными нормативными актами Работодателя.

4.23. При направлении работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с отрывом от работы, за работниками ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки, на весь период обучения, сохраняются место работы (должность) и денежное содержание, средняя заработка по основному месту работы.

4.24. Работодатель обязуется не допускать нецелевого использования средств, предназначенных для оплаты труда. Представлять профсоюзу необходимую информацию по формированию и расходованию фонда оплаты труда, в случае поступления такого запроса.

5. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ

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

5.2. В случае угрозы массового увольнения работников, не менее чем за три месяца до даты начала проведения соответствующих мероприятий информирует выборный профсоюзный орган. Совместно с профсоюзом разрабатывает меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению

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

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

— отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;

— ограничение численности совместителей, временных и сезонных работников.

5.5. Работодатель при увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

— уведомляет работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

— предоставляет (по соглашению) свободное от работы время (до 3 часов в неделю), с сохранением заработной платы, работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя, для самостоятельного поиска новой работы;

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

6.2. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью Работников.

6.3. Работодатель обеспечивает:

6.3.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.3.2. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.3.3. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.3.4. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.3.5. Оснащение средствами коллективной защиты.

6.3.6. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий Работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.3.7. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.3.8. Информирование Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.3.9. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного Работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

6.3.10. Соблюдение установленных для отдельных категорий Работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.3.11. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и 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.

6.3.12. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.3.13. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.14. При приеме на работу инвалида, или в случае признания Работника инвалидом, создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.3.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4. В целях сокращения потерь рабочего времени вследствие временной нетрудоспособности и популяризации здорового образа жизни стороны договорились проводить по мере необходимости спартакиаду (день спорта) с привлечением к участию в нём семей работников ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки.

7. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. Сознавая важность работы с молодыми работниками (до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала, эффективного участия молодых работников в работе ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодежи, Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению:

— всецело содействовать работе Молодежного совета ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки (далее - «Молодёжный совет»), направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки;

— предоставлять «Молодежным советам» в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, помещение;

— содействовать повышению квалификации, обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников, способствовать выдвижению их на руководящие должности после прохождения обучения;

— создавать условия для реализации научного и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также организовывать работу Советов наставников с целью сохранения преемственности кадрового потенциала ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки;

— консультировать по вопросам трудового права, семейного, жилищного законодательства, психологии и охраны труда;

— информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав;

— включать молодых работников в состав совместных комиссий по охране труда ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки с предоставлением свободного от работы времени и с сохранением среднего заработка;

— устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибкого режима рабочего времени, графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность;

— оказывать помощь молодёжи в соблюдении установленных для неё законодательством льгот и дополнительных гарантий;

— поощрять молодёжный профсоюзный актив, ведущий эффективную производственную и общественную работу;

— контролировать обязательность прохождения предварительного медицинского осмотра при заключении работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия;

— содействовать развитию молодежного движения, проведению конкурсов профессионального мастерства, физкультурно-спортивных мероприятий, туристических слётов и др.;

— оказывать содействие молодым работникам в предоставлении мест в детских дошкольных учреждениях города Москвы.

7.2. Первичная профсоюзная организация ходатайствует перед Территориальной профсоюзной организацией о выплате единовременного пособия в размере 10 000 рублей молодым работникам (членам профсоюза до 35 лет), окончившим профильные высшие учебные заведения с отличием и проработавшим в органах и организациях, подведомственных Департаменту не менее 3-х лет.

7.3. Первичная профсоюзная организация ходатайствует перед Территориальной профсоюзной организацией о выплате молодому работнику материальной помощи при вступлении в брак и на рождение ребёнка.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Работодатель своевременно уплачивает страховые взносы в размере, определенном законодательством на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование в виде единой суммы, предназначенные для перечисления во внебюджетные государственные фонды и налоговые органы, а также страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Социальный фонд России. Также производит по заявлениюм работников отчисление средств на негосударственное пенсионное обеспечение и добровольное медицинское страхование работников и членов их семей.

8.2. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые

продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Порядок выдачи и компенсации устанавливается локальными нормативными актами работодателя с учетом мнения Профсоюза.

8.3. Работодатель и Профсоюз договорились, что при наличии финансовой возможности:

— осуществлять профсоюзный контроль за предоставлением сведений в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации для осуществления всех видов страхового обеспечения, производимых за счет средств бюджета Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, включая сведения в части оплаты первых трех дней временной нетрудоспособности за счет средств работодателя;

— проводить согласованную политику в области 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 проводить по мере необходимости — «Дни здоровья»;

8.4. Работодатель по согласованию с профсоюзом вправе выплачивать материальную помощь в размере до десятикратного минимального размера оплаты труда, за счет собственных средств тяжело и длительно (более 5 месяцев) болеющим в связи с производственной травмой,увечьем, профессиональным заболеванием и т.п.

8.5. Работодатель, при необходимости, обеспечивает организацию подготовки и дополнительного профессионального образования женщин при выходе на работу после отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребёнком.

8.6. При прохождении периодических медицинских осмотров, за работников сохраняется средний заработок.

8.7. При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях, за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

8.8. Члены профсоюза ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки, по ходатайству первичной профсоюзной организации, при наличии соответствующих документов, имеют право:

8.8.1. на получение дотации от «Профсоюза» на приобретение санаторно-курортной путевки (с 15 сентября по 15 мая) один раз в год. Максимальная сумма – 15 000 рублей. Размер дотации определяется в зависимости от профсоюзного стажа работы в системе труда и социальной защиты населения города Москвы;

8.8.2. на получение материальной помощи от Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – МГО Профсоюза)

на рождение ребенка в сумме от 3 000 рублей до 7 000 рублей (в зависимости от профсоюзного стажа);

8.8.3. на получение материальной помощи от МГО Профсоюза при вступлении в брак в сумме от 3 000 рублей до 7 000 рублей (в зависимости от профсоюзного стажа);

8.8.4. на получение единовременной материальной помощи от «Профсоюза» по случаю потери кормильца при наличии в семье детей до 18 лет: на одного ребенка – 5 000 рублей; на двух детей – 10 000 рублей; на трех и более детей – 15 000 рублей;

8.8.5. на получение один раз в год единовременной материальной помощи от «Профсоюза» длительно болеющим работникам, страдающим хроническими заболеваниями при профсоюзном стаже работы в системе более 10 лет и при нахождении на больничном листке: свыше 1 месяца – 5 000 рублей; свыше 3 месяцев – 10 000 рублей;

8.8.6. на получение, членом профсоюза, получившим группу инвалидности по заболеванию, единовременной материальной помощи при профсоюзном стаже в системе социальной защиты города Москвы более 7 лет и, в размере:

1 группа – 15 000 рублей;

2 группа – 10 000 рублей;

3 группа – 5 000 рублей;

8.8.7. на получение материальной помощи (единовременной выплаты) от МГО Профсоюза в результате получения работником травмы, вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве;

8.8.8. на получение материальной помощи от «Профсоюза» работником, чей сын проходит службу в Вооружённых Силах, на оплату железнодорожного билета (в плацкартном вагоне) до места службы и обратно;

8.8.9. на получение от «Профсоюза» молодыми работниками и специалистами до 35 лет, которые окончили профильные ВУЗы с отличием и проработали в органах и организациях социальной защиты не менее 3 лет - единовременного пособия в сумме 10 000 рублей;

8.8.10. на содействие от «Профсоюза» в организации отдыха в выходные дни в пансионатах и базах отдыха по льготным ценам;

8.8.11. на содействие от «Профсоюза» по участию в однодневных и многодневных автобусных, железнодорожных и теплоходных экскурсиях по России и за рубежом по льготным ценам;

8.8.12. на получение от «Профсоюза» компенсации стоимости, приобретённой за полную стоимость путёвки одному из родителей, для детей и подростков в Детские оздоровительные лагеря (до 15 000 рублей);

8.8.13. на получение от «Профсоюза» бесплатных новогодних сладких подарков для детей до 17 лет включительно;

8.8.14. на получение от «Профсоюза» льготных билетов на новогодние представления и бесплатных билетов на театральные представления для детей во время школьных каникул;

8.8.15. на получение от «Профсоюза» материальной помощи к Дню знаний членам профсоюза, у которых дети, поступают в 1 класс, многодетным семьям на детей-школьников, родителям детей-инвалидов, обучающихся в общеобразовательных учреждениях;

8.8.16. на получение выборным профсоюзным активом материальной помощи от Московской профсоюзной организации работников госучреждений и общественного обслуживания РФ в случае получения травмы в быту;

8.8.17. на выплату премии Работникам ко дню рождения в юбилейные даты – 50, 60, 70, 75 лет, и далее каждые 5 лет;

8.8.18. работникам, имеющим детей, поступающих в первый класс начальной школы (1-4 класс) – один календарный день в первый день учебного года;

8.8.19. работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет- один календарный день в году для прохождения диспансеризации ребенка при наличии медицинского заключения о ее необходимости;

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

8.8.21. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступивших (не вступившим) в повторный брак, по инициативе Работодателя не допускается в течении одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ);

8.8.22. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка до 16 лет, с другим лицом воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (и иным законном представителем ребенка), являющимся единственным кормильце ребенка инвалида до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3- лет в семье, воспитывающих трех и более детей в возрасте до 14 лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускаются (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса РФ).

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель и Профсоюз обязуются:

9.1. В целях создания условий для участия выборного профсоюзного органа в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в организации:

— предоставлять Профсоюзу информацию о деятельности ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки;

- гарантировать возможность участия председателя или иного делегируемого представителя профкома в оперативных совещаниях;
- включать председателя профкома в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений;
- при проведении аттестации работников ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включать председателя первичной профсоюзной организации;
- предоставлять бесплатно Профсоюзу помещение, оборудование, средства связи (факс, телефон, выход в пользование Интернетом), место для размещения информации о работе профсоюзной организации, транспорт для осуществления деятельности профсоюзного органа в интересах работников;
- предоставлять председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от своей работы, 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;
- ежемесячно перечислять на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств. Заявления работников сохраняют свою силу при смене руководителя (собственника организации);
- Ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (при их наличии), установленный коллективным договором взнос из заработной платы указанных работников.

9.2. Работники ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки, освобожденные от основной работы в связи с избранием их в выборный орган профсоюзной организации, обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники.

Увольнение работников ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки, являющихся членами Профсоюза, в случаях установленным законом, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза.

Увольнение председателя первичной профсоюзной организации, не освобожденного от основной работы, в случаях сокращения численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

9.3. Время работы освобожденных профсоюзных работников, избранных в выборный профсоюзный орган, засчитывается им в страховой стаж в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации и города Москвы.

9.4. Работникам ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки, освобожденным от работы в связи с избранием его на выборную должность в Территориальную профсоюзную организацию, по окончании срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с согласия работника, другая равноценная работа (должность).

На освобожденных профсоюзных работников Территориальной профсоюзной организации (ТПО) распространяются общие положения по вопросам оплаты труда и премирования, социально-бытовые льготы, действующие для работников ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

10.2. Подписанное сторонами настояще СОГЛАШЕНИЕ направляется на уведомительную регистрацию.

10.3. Контроль за выполнением СОГЛАШЕНИЯ осуществляется сторонами СОГЛАШЕНИЯ, их представителями.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.4. 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.

Пронумеровано, прошнуровано и
Скреплено печатью 15 листа
(одиннадцать) листа

