

281

Центральный административный округ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ «ЖИЛИЩНИК ПРЕСНЕНСКОГО РАЙОНА»


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 01.07.2024 года по 30.06.2026 года

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
 ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
 ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
 КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
 ЗАРЕГИСТРИРОВАН
 № 281 от 03.07.2024 г.

Утвержден на собрании работников
«01» июля 2024 г.

От работодателя:


 Н.В. Багаутдинова
 Директор
 ГБУ «Жилищник Пресненского района»



От работников:


 Т.И. Тарасова
 Председатель профсоюзного органа
 ГБУ «Жилищник Пресненского района»



М.П.
 «01» июля 2024 г.
 (дата подписания коллективного договора)

М.П.
 «01» июля 2024 г.
 (дата подписания коллективного договора)

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении города Москвы «Жилищник Пресненского района» (далее - Учреждение).

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники Учреждения (далее - Работники), представляемые первичной профсоюзной организацией в лице председателя Тарасовой Татьяной Ивановной (далее - Профсоюз или Представитель работников), действующие на основании Устава РОО - ТПО МР ЦАО ОО «ПМР МОСКВЫ», Протокола общего собрания работников Учреждения и работодатель Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Жилищник Пресненского района» в лице директора Багаутдиновой Натальи Викторовны, действующего на основании Устава.

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

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, членства в Профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

1.6. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами и действует с **«01» июля 2024 года по «30» июня 2026 года**. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет (в период его действия).

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

1.8. Коллективный договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, то они не подлежат применению.

1.9. Работодатель обеспечивает ознакомление с коллективным договором работников учреждения в 7 - дневный срок с момента его подписания.

2. Обязательства в сфере трудовых отношений и развития кадрового потенциала

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее-ТК РФ) и настоящим коллективным договором.

2.2. Порядок приема на работу, а также изменения условий трудового договора регламентирован разделом 2 Правил внутреннего трудового распорядка (далее-ПВТР).

2.3. Определенные в настоящем коллективном договоре условия приема, труда, отдыха, оплаты труда работников, принятых на работу на определенный срок, не могут быть ухудшены по сравнению с аналогичными условиями, установленными для работников, осуществляющих трудовую деятельность на условиях бессрочного трудового договора.

2.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем с участием выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения, на основании действующего законодательства.

2.6. Проведение сокращения численности или штата работников осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно - управленческих расходов;
- приостановка приема на работу новых работников;
- подготовка и дополнительное профессиональное образование, перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся места;
- использование режима неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работника не позднее чем за два месяца;
- ограничение численности совместителей и временных работников.

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 (три) месяца, представлять в профсоюзную организацию Учреждения проекты приказов о сокращении численности и штата, планы - графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом увольнении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в органы государственной службы занятости населения представляется не менее чем за 3 месяца. Стороны договорились, что применительно к данному Учреждению увольнение считается

массовым, если сокращается 25 процентов от штатной численности работников или более, в течение 30 календарных дней.

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения.

2.9. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении 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, предоставлять 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.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным п. 1, 5 - 8, 10 или 11 ч. 1 ст. 81 или п. 2 ст. 336 ТК РФ).

2.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пп. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю на основании заявления) для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы.

2.11.Работодатель проводит подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, обучение их вторым профессиям в Учреждении, а при необходимости - в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного образования при наличии финансовых ресурсов.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования перечень необходимых профессий и специальностей, списки направляемых на обучение ежегодно определяются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.12.Работодатель обеспечивает сохранение за работником средней месячной заработной платы на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства.

2.13.При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с ПВТР, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.14.Необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования определяет Работодатель, руководствуясь действующим законодательством Российской Федерации.

2.15.При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

2.16.Работодатель имеет право:

2.16.1.Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами.

2.16.2.Требовать от работника выполнения им своих трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил.

2.16.3.Поощрять работника за добросовестный эффективный труд.

2.16.4.Привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.16.5.При обнаружении работника на территории производственно-хозяйственной деятельности Учреждения, на объекте выполнения трудовых обязанностей с признаками алкогольного или наркотического опьянения провести освидетельствование с применением алкотестера (в присутствии двух

свидетелей) и направить работника (за счет работника) на освидетельствование (если на это получено согласие работника).

2.16.6.Принимать локальные нормативные акты, обязательные для исполнения Работником.

2.16.7.Проводить самостоятельную оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

3.Режим труда и отдыха

3.1.Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзом.

3.2.Приказом Работодателя ежегодно или в связи с изменением организационно-штатной структуры Учреждения утверждаются и доводятся до сведения работников графики работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в соответствии с ТК РФ.

3.3.Стороны договорились, что для работников ряда должностей в соответствии с ПВТР может быть установлен суммированный учет рабочего времени (Приложение №1 к Коллективному договору - Положение о суммированном учете рабочего времени) в соответствие с утвержденными графиками работы. Учетный период при суммированном учете рабочего времени не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников-водителей автомобиля - три месяца.

3.4.Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня уменьшается на один час. Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.5.За работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится оплата в двойном размере или в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха в текущем году, а за работу в выходные дни декабря в последующем году, либо в декабре текущего года (согласно заявлению).

3.6.Работникам, занятым на работах с вредными, опасными условиями труда (далее-СОУТ), предоставляются дополнительные отпуска согласно Положению об отпусках работников(Приложение №2 к Коллективному договору), результатов специальной оценки условий труда и ПВТР. Продолжительность отпуска определяются на основании специальной оценки условий труда и должна составлять не менее семи календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляют только за время, фактически отработанное во вредных и (или) опасных условиях (ст.121 ТК РФ) (Приложение №3 к Коллективному договору). Учитывая это, продолжительность такого отпуска рассчитывается пропорционально фактически отработанному времени.

3.7. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям

труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю (в соответствии с результатами специальной оценки условий труда и ПВТР).

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

3.10. Работникам, для которых установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех календарных дней в соответствии с Перечнем профессий и должностей работников имеющих право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение №4 к Коллективному договору). Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска установлена в ПВТР.

3.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- при регистрации брака работника - до 5 календарных дней;

- при рождении ребенка - до 5 календарных дней;

- при смерти близкого родственника - до 5 календарных дней.

3.12. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы до 5 календарных дней, в случаях:

а) свадьбы детей - два календарных дня;

б) празднования серебряной (золотой) свадьбы - один календарный день;

в) проводов в армию детей - два календарных дня;

г) в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

3.13. Работодатель создает необходимые условия для прохождения работниками периодических медосмотров согласно утвержденному перечню контингентов.

3.14. Работодатель предоставляет донорам один оплачиваемый день после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, который может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в течение года после сдачи крови и ее компонентов.

3.15. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.16. По соглашению между работником и Работодателем оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику авансом, то есть до истечения шестимесячного срока. При этом Учреждение обязано предоставить отпуск авансом следующим категориям работников по их заявлению:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, а также по окончании отпуска по уходу за ребенком;

- мужьям в период нахождения их жен в отпуске по беременности и родам;

- несовершеннолетним работникам;

- работникам, усыновившим детей в возрасте до трех месяцев;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет

- иным работникам в случаях, установленных законом.

3.17. Работникам Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: субботой и воскресеньем. Продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

Приказом Работодателя ежегодно или в связи с изменением организационно-штатной структуры Учреждения утверждаются и доводятся до сведения работников графики работы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в соответствии с ТК РФ.

Категории работников, к которым может применяться суммированный учет рабочего времени, приведены в ПВТР.

Перечень должностей работников, для которых может быть установлен ночной график работы, приведен в ПВТР.

Работодатель имеет право в порядке, установленном ТК РФ, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- для сверхурочной работы;

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Сверхурочная работа-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 работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой

работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

-при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

-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.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

-при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

-при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

-при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. 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. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Разделение рабочего дня (смены) производится на основании приказа работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.18.Графики работ с суммированным учетом рабочего времени утверждаются и доводятся до сведения работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в соответствии с ТК РФ.

3.19.Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.20.Режимы дистанционной работы:

Постоянная дистанционная работа—когда сотрудник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора.

Временная дистанционная работа—когда сотрудник временно выполняет свою работу дистанционно. Временную работу можно установить на срок не

более шести месяцев. При этом сотрудник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день.

Периодическая дистанционная работа—когда сотрудник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

4. Оплата труда

4.1. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Жилищник Пресненского района» (далее—Положение об оплате труда)

Система оплаты труда включает размеры тарифных ставок, должностных окладов, условия осуществления и размеры доплат и надбавок компенсационного характера, доплат и надбавок стимулирующего характера, в том числе системы премирования, и оформляется в виде Положения об оплате труда.

4.2. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором в соответствии с Положением об оплате труда.

4.3. Присвоение (пересмотр) квалификационных разрядов рабочим и тарификация работ проводятся в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС).

4.4. Конкретный перечень и условия установления выплат компенсационного характера фиксируются в Положении об оплате труда.

4.5. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится доплата к тарифным ставкам (должностным окладам) в соответствии с Положением об оплате труда. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется соглашением сторон трудового договора.

4.6. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (отгул).

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается согласно ст.153 ТК РФ.

4.8. Перечень, размеры, критерии оценки показателей и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда.

4.9. Установление и изменение систем оплаты труда, материального поощрения, размеров тарифных ставок и должностных окладов, производится путем принятия Работодателем локальных нормативных актов, а с учетом мнения первичной профсоюзной организации, если этот орган будет предоставлять интересы всех или большинства работников, на основании ст.372 ТК РФ.

4.10. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы законодательством Российской Федерации, Положением об

оплате труда и настоящим коллективным договором, решаются Работодателем путем предварительных переговоров с первичной профсоюзной организации.

4.11. Работодатель обязуется:

-заявления Работников-членов первичной профсоюзной организации по вопросам оплаты труда, рассматривать с участием председателя первичной профсоюзной организации;

-не допускать нецелевого использования средств, предназначенных для оплаты труда.

4.12. Нормы труда в Учреждении устанавливаются в локальном нормативном акте. Введение, замена и пересмотр норм труда производится работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организации по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.13. Компенсация за неиспользованный отпуск зависит также от средней заработной платы Работника. Расчёт этого показателя производится в соответствии с Постановлением Правительства №922 от 24.12.2007г.

4.13.1. При увольнении работников по соглашению сторон размеры компенсационных выплат согласовываются с префектом Центрального административного округа города Москвы.

4.14. За период отстранения работника от работы по медицинским показаниям на срок до 3-х месяцев из-за отсутствия соответствующей работы у работодателя, производить оплату в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в городе Москве на соответствующий год.

4.15. Работодатель обязуется:

4.15.1. Осуществлять выплату заработной платы работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени в нормальных условиях и выполнившим норму труда, в размере не ниже размера минимальной заработной платы, установленного в городе Москве на соответствующий год.

4.15.2. Не допускать задержек выплаты заработной платы работникам.

4.15.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

4.16. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца в месяц: заработная плата за первую половину месяца и окончательный расчет. Заработная плата за первую половину месяца выдается 25-го числа каждого месяца исходя из фактически отработанного времени. Окончательный расчет осуществляется 10-го числа месяца, следующего за расчетным. Если та или иная дата приходится на выходной или нерабочий праздничный день, она переносится на последний рабочий день, предшествующий этой дате.

4.17. Заработная плата перечисляется безналичным путем на банковский лицевой счет работника.

4.18. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

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, оплаты 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.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Место и сроки выплаты заработной платы в неденежной форме определяются коллективным договором или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5. Охрана труда

5.1. Стороны пришли к соглашению, что для создания системы постоянного контроля вопросов охраны труда, обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников в Учреждении образуется постоянно

действующий орган - Комиссия по охране труда в соответствии с Положением о комиссии по охране труда.

5.1.1. Положение о комиссии по охране труда (далее - Положение) разработано в соответствии со ст.224 ТК РФ, Приказа Минтруда России от 22.09.2021г. №650н «Об утверждении примерного положения о комитете (комиссии) по охране труда», с целью организации совместных действий работодателя, работников, выборного органа первичной профсоюзной организации по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, сохранению здоровья работников.

5.2. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и г. Москвы об охране труда.

5.2.1. Разрабатывает Положение о системе управления охраны труда по организации работы в области охраны труда с учетом оценки уровней профессиональных рисков.

5.2.2. Проводит с каждым вновь трудоустраиваемым работником вводный инструктаж по охране труда и инструктаж по охране труда на рабочем месте. Не допускает к выполнению трудовых обязанностей работников без первичного, повторного инструктажей и стажировки. Проводит проверку знаний по охране труда работников в сроки, установленные нормативными документами по охране труда.

5.2.3. Обязуется разработать и утвердить, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда.

5.2.4. Предоставляет работникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировывает работников об их обязанностях в области охраны труда.

5.2.5. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях, за выполнением Соглашения по охране труда ГБУ «Жилищник Пресненского района» на 2024-2026 годы.

5.2.6. Проводит специальную оценку условий труда на рабочих местах не реже одного раза в 5 лет.

5.2.7. Организует обязательные предварительные, периодические и внеочередные медицинские осмотры в соответствии со Списком должностей (контингента) на 2024 год, подлежащих предварительным, периодическим и внеочередным медицинским осмотрам в ГБУ «Жилищник Пресненского района».

5.2.8. Проводит обязательное психиатрическое освидетельствование работников.

5.2.9. Обеспечивает условия и охрану труда, в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.2.10. Незамедлительно отстраняет (так же как непосредственный (прямой) руководитель, руководитель структурного подразделения) от работы работников при установлении факта нахождения его в состоянии алкогольного, наркотического опьянения на рабочем месте.

5.2.11. Предоставляет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (по результатам проведения специальной оценки условий труда) следующие компенсации:

- дополнительный отпуск;
- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- досрочное назначение страховой пенсии;
- доплату к тарифной ставке за работу с вредными условиями труда;
- молоко или другие равноценные продукты, либо производит компенсационную выплату в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных продуктов.

5.2.12. Обеспечивает приобретение, выдачу, хранение, стирку, ремонт, сушку, дезинфекцию за счет собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (с 01.01.2025г. средствами индивидуальной защиты), смывающих и (или) обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (далее-средства индивидуальной защиты).

5.2.13. Имеет право, исходя из своего финансово-экономического положения, выдавать дополнительно либо сверх установленных норм средства индивидуальной защиты, улучшающих защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных или опасных факторов, а также температурных условий или загрязнений.

5.2.14. Рассматривает результаты расследования несчастного случая на производстве с участием профсоюзного органа для принятия решений, направленных на ликвидацию причин и предупреждение травматизма.

5.2.15. Выплачивает потерпевшему от несчастного случая на производстве с тяжелой степенью тяжести сверх денежных сумм, предусмотренных законодательством и локальными нормативными актами, материальную помощь в размере одного оклада.

5.2.16. Обеспечивает выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в размере, установленном Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей. В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая на производстве, или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из размера, установленного Московским трехсторонним соглашением.

5.2.17.Актуализирует нормативно правовые акты, содержащие требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности Учреждения и обеспечивает доступ к ним работников.

5.3.Работник:

5.3.1.Имеет право на рабочее место, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным действующим коллективным договором.

5.3.2.Обязан добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией.

5.3.3.Обязан соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, требования инструкций по охране труда.

5.3.4.Обязан правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

5.3.5.Обязан следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

5.3.6.Обязан использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.3.7.Обязан проходить в установленном порядке любые обучения по охране труда в рамках действующего законодательства, в том числе и периодические, внеплановые, стажировку по охране труда на рабочем месте (для определенных категорий работников), целевые инструктажи.

5.3.8.Обязан незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

5.3.9.Обязан немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч.2 ст.227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

5.3.10.Обязан в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

5.3.11. Немедленно отстраняется от работы при установлении факта нахождения его в состоянии алкогольного, наркотического опьянения на рабочем месте.

4.3.12. Работнику запрещено находиться на рабочем месте (включая буферное время и нахождение в бытовом городке, в случае проживания) в состоянии алкогольного, наркотического опьянения.

5.3.13. Обязан получить средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.4. При увольнении работника:

5.4.1. Полученная спецодежда подлежит возврату в техническом состоянии, соответствующим сроку износа. В случае несоответствия работник несет материальную ответственность по возмещению остаточной стоимости спецодежды.

5.4.2. Возврату подлежит все средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.4.3. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

При увольнении работника по ст.78 ТК РФ, по собственному желанию ст.80 ТК РФ, по инициативе работодателя ч.5,6,7,7.1,8,10,11 ст.81 ТК РФ и смене должности, работник получает отметку в отделе гражданской обороны и чрезвычайных ситуаций, охраны труда на своем заявлении об увольнении либо «обходном листе» о факте проведенного обучения, подготовки и дополнительного профессионального образования с указанием даты и вида обучения или его отсутствия.

5.5. Первичная профсоюзная организация (профсоюзный орган):

5.5.1. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда, за выполнением мероприятий по охране труда, за соблюдением правил и норм безопасности, производственной санитарии.

5.5.2. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.5.3. Подготавливает предложения, направленные на улучшение работы по охране труда и здоровья работников.

5.5.4. Предъявляет требования о приостановлении работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

5.5.5. Самостоятельно осуществляет проверку условий и охраны труда по вопросу выполнения обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями предварительно уведомив службу охраны труда.

5.5.6. Заслушивает на заседаниях профсоюзного комитета вопросы о состоянии охраны труда в Учреждении не реже одного раза в год.

5.5.7.Оказывает работникам необходимую консультацию и помощь в вопросах охраны труда.

6.Социальные гарантии и поддержание уровня жизни работников учреждения

6.1.Работодатель:

6.1.1.Заключает договор с медучреждением для проведения медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований.

6.1.2.Обязуется предоставлять женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы), дополнительный оплачиваемый день отдыха в первый день каждого учебного года.

6.1.3.Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

6.1.4.Необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования определяет Работодатель, руководствуясь действующим законодательством Российской Федерации.

6.2.Работник обязан:

6.2.1.Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

6.2.2.Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

6.2.3.Соблюдать трудовую дисциплину.

6.2.4.Выполнять установленные нормы труда.

6.2.5.Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

6.2.6.Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

6.2.7.Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

7.Реализация молодежной политики

7.1.Работодатель обязуется:

7.1.1.Обеспечить социальную защиту молодежи: создать необходимые условия и гарантии для профессионального становления молодых работников, содействия их духовному, культурному и физическому развитию.

7.1.2.Предоставлять молодым работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные учреждения, гарантии и льготы в соответствии с действующим законодательством по представлению профсоюза.

7.1.3. При поступлении на работу детей-сирот, нигде ранее не работающих, выплачивать единовременное пособие в размере 5000 рублей.

7.2. Профсоюзный орган обязуется:

7.2.1. Вести контроль за соблюдением установленных законодательством норм, льгот и дополнительных гарантий молодым работникам.

7.2.2. Информировать молодых работников о деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

8. Деятельность выборного органа первичной профсоюзной организации

8.1. Профсоюзный орган осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства в отношении с членами профсоюза.

8.2. Профсоюзный орган содействует работникам в обеспечении законодательных гарантий при заключении и расторжении трудовых договоров.

8.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации вправе вносить работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития Учреждения, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в течение двух недель рассматривать по существу данные предложения и проекты положений и направлять мотивированные ответы.

8.4. Представители профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: реорганизации, сокращению численности и штата работников, ликвидации Учреждения, по аттестации работников, проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.5. Работодатель:

8.5.1. Ежемесячно и бесплатно на основании личных заявлений удерживает профсоюзные взносы из заработной платы членов профсоюза в размере 1% в соответствии с Уставом РОО-ТПО МР ЦАО ОО «ПМР Москвы» и перечисляет их в полном объеме на счет Региональной общественной организации – территориальной профсоюзной организации муниципальных работников центрального административного округа Общественной организации «Профсоюз муниципальных работников Москвы» (РОО-ТПО МР ЦАО ОО «ПМР Москвы»), где состоит на профсоюзном учете и финансовом обслуживании в соответствии с п.5.3 Устава ПМР.

Реквизиты для перечисления профсоюзных взносов:

РОО-ТПО МР ЦАО ОО «ПМР Москвы»

ИНН 7701137327 КПП 770101001

р/счет 40703810238170101694

Банк ПАО СБЕРБАНК г.МОСКВА

БИК 044525225

к/счет 30101810400000000225

8.6.2. Сохраняет рабочее место, среднюю заработную плату и льготы за выборным профактивом на период участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, для участия в работе их органов

(заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.), а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

8.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочивают выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

8.8. Стороны договорились, что представители работников, участвующие в коллективных переговорах в период их ведения, не могут быть перемещены на другое рабочее место, в другое структурное подразделение без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

8.9. Профсоюзный орган сотрудничает с работодателем в ходе переговоров с государственными и иными органами управления в интересах Учреждения.

8.10. Стороны договорились в случае возникновения коллективного трудового спора передавать его рассмотрение в Учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» и выполнять его решения.

9. Социально-трудовые права и интересы членов профсоюза

9.1. Профсоюзный орган осуществляет контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в отношениях с членами профсоюза.

9.2. Профсоюзный орган содействует работникам в обеспечении законодательных гарантий при заключении и расторжении индивидуальных трудовых договоров.

9.3. Профсоюзный орган:

- осуществляет общественный контроль за соблюдением прав и законных интересов членов профсоюза в области охраны труда;

- проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности членов профсоюза;

- осуществляет выдачу работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений требований охраны труда;

- обращается в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;

- осуществляет контроль за назначением и выплатой пособий по специальным предложениям, организуемым в рамках Профсоюза муниципальных работников Москвы;

- осуществляет контроль за назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности и родам, при рождении ребенка и на погребение и др.;

- оказывает материальную помощь в случаях возникновения тяжелых жизненных обстоятельств за счет средств профбюджета;

-осуществляет защиту интересов членов профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, дает заключение о степени их вины;

-принимает меры по организации оздоровительного и санаторно-курортного обслуживания членов профсоюза и их семей;

-ходатайствует перед работодателем о выделении путевок в санатории, частично профинансированных профсоюзным органом;

-при наличии финансовых средств оплачивает частично путевки на лечение членов профсоюза, абонементы на занятия физической культурой и спортом (при поступлении заявлений от работников);

-организует выдачу новогодних подарков, разового пособия первокласснику, приобретает билеты в театры, на концерты, а также на новогодние представления для детей членов профсоюза приобретаемых за счет средств Профсоюза муниципальных работников Москвы или по возможности за счет собственных средств;

-приобретает путевки по специальным предложениям и программам;

-осуществляет единовременную выплату одному из родителей (при поступлении заявлений от работников):

-при рождении ребенка (при стаже в Профсоюзе муниципальных работников свыше 5-и лет) – до 10 000 (Десяти тысяч) рублей 00 копеек;

-при поступлении ребенка в 1-й класс (при стаже в Профсоюзе муниципальных работников свыше 5-и лет) - до 5 000 (Пяти тысяч) рублей 00 копеек.

9.4.Совместно с Территориальным профсоюзным органом города Москвы:

-проводит обучение по профсоюзной деятельности;

-ходатайствует о награждении государственными наградами города Москвы и профсоюзными наградами всех уровней.

9.5.Члены профсоюза:

-получают консультации и практическую помощь по трудовым вопросам;

-имеют право на семейный, коллективный, детский отдых, санаторно-курортное лечение, экскурсионные и туристические маршруты.

10.Порядок внесения в коллективный договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

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

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

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

10.3.Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.4. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.

10.5. Настоящий Договор заключен в городе Москве «01» июля 2024 года в трех экземплярах, по одному для каждой из Сторон и для органа уведомительной регистрации, все тексты имеют одинаковую силу.

Коллективный договор от «01» июля 2024 года с Приложениями на 22 листах, согласован:

Коллективный договор согласован:

Заместитель директора по экономике и финансам  **В.И. Васильева**

Заместитель директора по эксплуатации,
главный инженер  **И.И. Миланов**

Начальник отдела персонала  **Е.А. Сотникова**

Начальник планово-экономического отдела  **О.А. Каша**

Директор
ГБУ "Мелицкая
Прекрасная
Работа"



Н.В. Баранчикова

Всего пронумеровано,
прошито, скреплено печатью
и подписью два листов

Зерцалова
профессиональный
ГБУ "Мелицкая
Прекрасная
Работа"
И.А. Таранова

