

ЭКЗ. ПРОФСОЮЗА

Федеральное государственное бюджетное учреждение  
«Управление по эксплуатации зданий  
Федерального Собрания Российской Федерации»  
Управления делами Президента Российской Федерации

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на 2022-2025 годы

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 449 от 08.07.2022 г. И.Мер.

г. Москва

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном учреждении «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания Российской Федерации» Управления делами Президента Российской Федерации и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Коллективного договора являются:

федеральное государственное бюджетное учреждение «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания Российской Федерации» Управления делами Президента Российской Федерации (далее – Учреждение, работодатель), в лице начальника Учреждения Ершова Романа Михайловича, действующего на основании Устава, и работники Учреждения (далее – работники) в лице председателя первичной профсоюзной организации ФГБУ «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания Российской Федерации» Павлюченковой Елены Викторовны, действующего на основании постановления Конференции работников ФГБУ «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания Российской Федерации» от 21 апреля 2022 года, Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

1.2. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон, преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством Российской Федерации, 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. Локальные нормативные и распорядительные акты Учреждения, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации, Коллективным договором, а также принятые без соблюдения порядка учета мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации ФГБУ «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания

Российской Федерации» (далее – первичная профсоюзная организация), не подлежат применению.

## 2. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Прием на работу оформляется трудовым договором, приказом о приеме на работу на основании трудового договора.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в порядке и случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.4. Порядок приема на работу и прекращения трудового договора определен трудовым законодательством.

2.5. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, необходимые для заключения трудового договора, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.6. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного

страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты работодателя delo@uezfsrf.ru не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления, а при увольнении в день прекращения трудового договора.

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

### 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с установленной в Учреждении системой оплаты труда, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством Коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Порядок и условия оплаты труда работников, включая установления размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также единовременных поощрительных выплат компенсационного характера и иных выплат, устанавливаются Положением об оплате труда работников ФГБУ «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания



Российской Федерации» (далее – Положение об оплате труда), принятым с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

3.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Даты выплаты заработной платы:

10 числа каждого месяца;

25 числа каждого месяца.

Заработная плата выплачивается работнику, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных Коллективным договором или трудовым договором либо в кассе работодателя.

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.

3.3. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период,

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;

о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

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

3.5. 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.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день его увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

3.6. Система оплаты труда работников Учреждения включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок стимулирующего характера, устанавливаются Коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

3.7. Тарифные ставки, оклады (должностные оклады) работников устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы начальника Учреждения, заместителей начальника Учреждения, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы начальника Учреждения, заместителей начальника Учреждения и главного бухгалтера) устанавливается Положением об оплате труда.

Оклады (должностные оклады) заместителей начальника Учреждения и главного бухгалтера устанавливаются на 10-20 процентов ниже оклада (должностного оклада) начальника Учреждения.

Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений, за исключением окладов (должностных окладов) заместителей главного бухгалтера, устанавливаются на 10-20 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего структурного подразделения.

Оклады (должностные оклады) заместителей главного бухгалтера устанавливаются на уровне окладов (должностных окладов) начальников отделов, служб.

Конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) устанавливаются штатным расписанием, локальными нормативными актами с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

3.8. Работникам устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также выплаты стимулирующего характера.

Конкретные размеры доплат и надбавок компенсационного характера в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, а также конкретные размеры выплат стимулирующего характера,

устанавливаются трудовым договором с работником, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

3.9. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, изменение размера тарифных ставок, окладов (должностных окладов) включая индексацию, проводятся в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

3.10. Работникам гарантируется применение системы нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки, в частности:

исправное состояние помещений, машин, и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности работы.

Нормы труда могут быть пересмотрены 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.

Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

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

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работникам Учреждения, основные права и обязанности работников и работодателя устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем

с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.2. Работникам Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью рабочего времени 40 часов и предоставляются два выходных дня (суббота и воскресенье).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часов в течении двух дней подряд и не более 120 часов в год.

4.3. Отдельным категориям работников устанавливается работа на условиях ненормированного рабочего дня. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.4. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти.

Продолжительность работы накануне рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, работников, являющихся инвалидами I и II групп, устанавливается трудовым договором.

По соглашению сторон трудового договора работнику может устанавливаться неполное рабочее время. Неполное рабочее время устанавливается по заявлению беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Отдельным категориям работников устанавливается сменная работа в соответствии с графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4.7. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также мест для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Перечень работников, а также помещений для обогрева и отдых, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.8. Допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия, на основании приказа, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, в случаях:

необходимости заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения или структурных подразделений;

для выполнения неотложных ремонтных работ;

для выполнения погрузочно-разгрузочных работ;

дежурства на объектах работодателя и в иных случаях.

4.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;

по желанию многодетного родителя;

по желанию родителя, имеющего ребенка-инвалида;

по желанию работника, имеющего детей в возрасте до 14 лет.



По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.10. Работнику по его письменному заявлению может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон трудового договора.

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, в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 15 календарных дней.

4.11. Работнику по его письменному заявлению может быть представлен дополнительный оплачиваемый отпуск:

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 3 календарных дней;

родителю (опекуну, попечителю), дети которых идут в первый, пятый класс – в День знаний (1 сентября).

## 5. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ

5.1. Обязанности работодателя в области охраны труда:

создание безопасных условий труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочих мест, оценки факторов производственной среды и трудового процесса;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие рабочих мест государственным нормативным требованиям, проведение специальной оценки условий труда не реже 1 раза в пять лет, реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке, оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим и недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда;

организация проведения за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров;

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

расследование и учет несчастных случаев на производстве (работе) и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

разработка и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

организация контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты с привлечением уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже одного раза в три года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

#### 5.2. Обязанности работников в области охраны труда:

соблюдать требования охраны труда, правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке 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;

немедленно 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;

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, 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;

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. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются за счет средств работодателя в соответствии Правилами



внутреннего трудового распорядка Учреждения, локальными нормативными актами работодателя.

5.4. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда организуют совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах по утвержденному работодателем графику, а также информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда Коллективного договора.

5.5. Работодатель и первичная профсоюзная организация гарантируют работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

На время приостановления работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить другую работу на время устранения такой опасности, при невозможности предоставления другой работы по объективным причинам, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем.

В случае необеспечения работника средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере его среднего заработка работника.

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

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.6. Работодатель обеспечивает соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ:

с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с соответствующей оплатой; установление перерывов для отдыха, включаемых в рабочее время;

при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

5.7. Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану труда женщин и молодежи:

проводит мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок;

исключает применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

5.8. Первичная профсоюзная организация, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда:

осуществляют контроль за соблюдением в Учреждении законодательства Российской Федерации, регламентирующего вопросы охраны труда;

принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве (работе) и профессиональных заболеваний;

защищают права и законные интересы работников Учреждения по вопросам охраны труда, в том числе возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

содействуют разрешению трудовых споров по вопросам охраны труда, изменением условий труда и т.д.

## 6. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ И ВЫСВОБОЖДЕНИЮ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости и высвобождения работников на основе повышения трудовой мобильности в Учреждении (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 содействует занятости высвобождаемых работников.

6.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства;

предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о сокращении численности или штата, информации о направлении в законодательно установленном порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 8 часов в неделю;

предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией в случае сокращения численности или штата работников;

сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса;

6.3. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных работникам и носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени;

В случае возникновения у работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору работника.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ. ОЗДОРОВЛЕНИЕ И ОТДЫХ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ

7.1. Работодатель предусматривает предоставление дополнительных льгот и преимуществ, а также более благоприятных условий труда, для работников:

7.1.1. Компенсацию расходов в размере не менее одного минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), подтвержденных соответствующими документами:

связанных с погребением умершего работника;  
связанных с погребением близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей);

7.1.2. Выплату материальной помощи в размере  $\frac{1}{2}$  МРОТ:

при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (стаж работы в Учреждении составляет не менее 3 –х лет);

при рождении ребенка;

при регистрации брака (если брак регистрируется впервые);

при увольнении работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы или прохождением альтернативной гражданской службы;

при длительном стационарном лечении работника в медицинском учреждении (не более одного раза в год).

7.1.3. Частичную компенсацию документально подтвержденных расходов работника:

на приобретение путевок (ваучеров) в подведомственные детские учреждения для детей работников (стаж работы в Учреждении составляет не менее 3 –х лет);

на приобретение путевок (ваучеров) в подведомственные детские учреждения, в семьях которых сумма дохода на одного члена семьи не превышает прожиточного минимума;

на приобретение путевок (ваучеров) в подведомственные детские учреждения для детей-инвалидов;

на приобретение путевок (ваучеров) в подведомственные летние детские учреждения для многодетных семей;

7.1.4. Единовременную выплату сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника, семье умершего, документально подтвержденных расходов работника – в размере не более 1 МРОТ.

7.1.5. Выплату единовременного вознаграждения работникам, удостоенным наград и почетных званий, в соответствии с Положением о поощрении (награждении).

7.1.6. Дополнительный выходной день с сохранением заработной платы накануне длительных нерабочих праздничных дней (1 – 8 января Новогодние каникулы и Рождество, 1 мая – Праздник весны и труда / 9 мая – День Победы) работникам, воспитывающим несовершеннолетних детей.

7.1.7. Дополнительный оплачиваемый отпуск женщинам, занятым на тяжелых, вредных и (или) опасных работах, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, по их желанию с момента установления беременности, до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам (продолжительностью 7 дней).

7.1.8. Дополнительный день отдыха для подготовки и сдачи государственного экзамена работнику, направленному работодателем на обучение, и совмещающему работу с обучением (повышением квалификации) по специальности, соответствующей выполняемой трудовой функции (должностным обязанностям).

## 8. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации:

оборудованное мебелью и оргтехникой помещение, а также помещения для проведения заседаний, хранения документов;

возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

доступ к информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе сети «Интернет», сетям связи общего пользования, к системе электронного документооборота Учреждения;

телефонные номера с подключением услуг междугородней связи;

8.2. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы:

членские профсоюзные взносы в размере 1% (одного процента) из заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации по их письменным заявлениям;

денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации по их письменным заявлениям.

8.3. Работодатель участвует в организации и проведении культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий для работников Учреждения и членов их семей.

8.4. Работодатель обеспечивает предоставление автотранспорта для организованного отдыха работников, культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий. Предоставление автотранспорта на указанные цели осуществляется за счет средств Работодателя.

8.5. Работодатель отчисляет денежные средства и/или компенсирует затраты первичной профсоюзной организации в согласованном размере:

для организации отдыха работников, проведения культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, в соответствии с согласованным Планом культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий на соответствующий календарный год;

для приобретения детских новогодних подарков, а также сувенирной продукции (подарков) для работников Учреждения к 23 февраля, 8 марта, Новому году и другим торжественным датам;

на иные согласованные цели.

8.6. Члены профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых съездов, конференций, участия в работе профсоюзного комитета, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

## 9. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

9.1. Отношения и ответственность сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, локальными нормативными и распорядительными актами Учреждения, соглашениями.

9.2. Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Коллективного договора.

9.4. Первичная профсоюзная организация имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий Коллективного договора.

## 10. ДИСТАНЦИОННАЯ РАБОТА

10.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно (непрерывно в течение 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), косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

10.2. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя осуществляется путем обмена электронными документами с использованием усиленной квалифицированной электронной подписи работодателя и усиленной неквалифицированной электронной подписи работника (при необходимости).

10.4. Работодатель обеспечивает дистанционных работников программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иных средств, необходимых для выполнения трудовых функций.

## 11. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания сторонами и действует по 25 июня 2025 года. Условия Коллективного договора применяются к отношениям сторон с 26 июня 2022 года.

11.2. Срок действия Коллективного договора может быть продлен на срок не более трех лет на основании решения комиссии.

11.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

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

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.



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

11.5. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся по соглашению сторон и оформляются дополнительным соглашением, подписанным представителями сторон.

11.6. Разрешение разногласий по выполнению Коллективного договора осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.7. Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Представитель работодателя –  
начальник Учреждения  
  
Р.М. Ершов  
"04" июля 2022 года

Представитель работников –  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
  
Е.В. Павлюченкова  
"04" июля 2022 года

### СОГЛАСОВАНО

Комиссией по ведению коллективных переговоров  
по подготовке и заключению коллективного договора  
(приказ Учреждения от 21.04.2022 № 116)

Представители работодателя:

1. Саламатина Е.С.



2. Гудкова Н.Н.



3. Подфигурная Н.В.



4. Лобанов А.В.

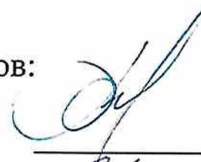


5. Бойко В.Н.



Представители работников:

1. Павлюченкова Е.В.



2. Ткаченко Л.А.



3. Алушков В.М.



4. Летунова В.В.



5. Рыбакова О.В.

