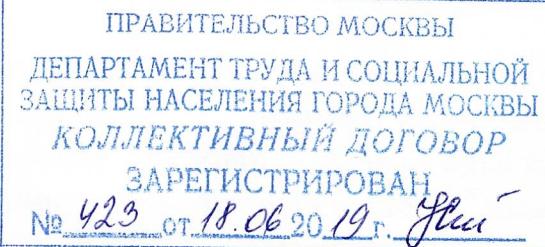


Федеральное государственное бюджетное учреждение  
«Управление по эксплуатации зданий  
Федерального Собрания Российской Федерации»  
Управления делами Президента Российской Федерации

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на период с 26 июня 2019 года по 25 июня 2022 года



## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является локальным нормативным 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.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются: федеральное государственное бюджетное учреждение «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания Российской Федерации» Управления делами Президента Российской Федерации (далее – работодатель, Учреждение), в лице начальника Учреждения Ершова Романа Михайловича, действующего на основании Устава и работники Учреждения (далее – работники) в лице председателя профсоюзной организации федерального государственного бюджетного учреждения «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания Российской Федерации» Управления делами Президента Российской Федерации Луневой Татьяны Юрьевны, действующего на основании Протокола собрания (конференции) работников федерального государственного бюджетного учреждения «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания Российской Федерации» Управления делами Президента Российской Федерации от 21.02.2019 в соответствие с Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

1.2. Настоящий Договор разработан в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами Учреждения, и устанавливает взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства и, преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством Российской Федерации, положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также вопросы оздоровления и отдыха работников и членов их семей.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников.

1.5. Локальные нормативные акты Учреждения, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Договором, а также

принятые без соблюдения порядка учета мнения профсоюзной организации, не подлежат применению.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ**

2.1. Прием на работу, профессиональная деятельность, прекращение трудового договора, освобождение от замещаемой должности и увольнение с работы, трудовая дисциплина и иные условия труда регулируются настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка федерального государственного бюджетного учреждения «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания Российской Федерации» Управления делами Президента Российской Федерации (далее – Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения), иными распорядительными и локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением трудового договора в письменной форме. Прием на работу оформляется приказом, изданным на основании заключенного трудового договора.

2.3. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.4. Содержание трудового договора должно соответствовать трудовому законодательству Российской Федерации.

2.4.1. С работниками Учреждения может заключаться срочный трудовой договор на срок не более пяти лет, с указанием срока его действия и обстоятельства (причины), послужившего основанием для заключения срочного трудового договора:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо времененным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.4.2. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу лицами, достигшими пенсионного возраста, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с заместителями начальника Учреждения, главным бухгалтером;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании работника, о неразглашении работником охраняемой законом тайны.

2.6. С отдельными категориями работников, достигших возраста 18 лет и непосредственно обслуживающих или использующих денежные, товарные ценности или иное имущество Учреждения, заключаются письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной ответственности, т.е. договоры о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного имущества.

2.7. В случае принятия решения работодателем о сокращении численности или штата работников Учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.8. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Рассмотрение вопросов об оставлении на работе работников осуществляется специально созданной комиссией, с участием представителей профсоюзной организации.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).

Работникам Учреждения, предупрежденным о прекращении трудового договора и увольнении с работы при сокращении численности или штата работников, по их письменным заявлениям может предоставляться не менее одного дня в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы.

При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

2.9. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.10. Прекращение трудового договора оформляется приказом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника ему выдается надлежащим образом заверенная копия указанного приказа.

В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.11. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

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

3.1. Рабочее время и время отдыха работникам Учреждения устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, условиями трудового договора.

3.2. Работникам Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов, с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

3.3. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Договором, Правилами

внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными распорядительными и локальными нормативными актами Учреждения.

Отдельным категориям работников, занятых на работах, приостановка которых невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, устанавливается сменный режим работы. Рабочее время и время отдыха устанавливаются графиком сменности (работы), графиком отпусков в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.5. Отдельным работникам по соглашению с работодателем может устанавливаться особое время начала и окончания работы.

3.6. Отдельным работникам по соглашению с работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Установление неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели оформляется приказом.

3.6.1. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке.

3.7. Отдельным категориям работников устанавливается особый режим работы – ненормированный рабочий день, если они при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день, определен в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.8. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

3.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее трех и не более семи календарных дней, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

3.12. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска и присоединяются к нему.

3.13. Первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для работника время предоставляется:

- участникам, инвалидам ВОВ и приравненным к ним лицам работникам тыла в годы ВОВ;

- работникам Учреждения моложе 18 лет;

- работникам Учреждения, имеющим путевки в лечебно-оздоровительные учреждения;

- женам военнослужащих срочной службы;

- работникам, имеющим детей в возрасте до 12 лет;

- другим категориям работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

3.14. Работнику Учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.15. Работникам Учреждения, дети которых идут в 1 класс общеобразовательной организации, по письменному заявлению может предоставляться свободный от работы день – 1 сентября, с сохранением заработной платы.

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

##### **4.1. Оплата труда:**

4.1.1. Заработную плату выплачивать в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях).

4.1.2. Заработную плату выплачивать в безналичной форме путем перевода на указанный работником банковский счет в кредитной организации (банке) в рамках зарплатного проекта. В отдельных случаях по заявлению работника заработка плата может выплачиваться через кассу Учреждения либо путем перевода на банковский счет в иной кредитной организации в установленном порядке в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.3. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца в следующие дни:

- 10-го числа каждого месяца;

- 25-го числа каждого месяца (заработка плата за первую половину месяца).

Размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается в размере 50 % оклада (должностного оклада) с учетом фактически отработанного работником времени.

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

4.1.5. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период; размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний; а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.1.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала.

4.1.7. Порядок и условия оплаты труда работников, включая установление размеров окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также единовременных выплат социального характера и иных выплат устанавливаются Положением об оплате труда работников федерального государственного бюджетного учреждения «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания Российской Федерации» Управления делами Президента Российской Федерации (далее – Положение об оплате труда работников Учреждения).

#### **4.2. Нормирование труда:**

4.2.1. Применение нормирования труда для определенных видов работ устанавливается работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации с учетом мнения профсоюзной организации.

Введение, замена и пересмотр норм труда принимаются с учетом мнения профсоюзной организации. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

4.2.3. 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.

Достижение высокого уровня выработки отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

4.2.4. Работодатель обеспечивает нормальные условия для выполнения работниками норм выработки:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин,

технологической оснастки 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 производства.

#### **4.3. Гарантии и компенсации:**

4.3.1. Работникам Учреждения помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.3.2. Порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.

4.4. Работникам - членам профсоюзной организации может оказываться материальная помощь из средств профсоюзной организации Учреждения:

- к юбилейным датам со дня рождения;
- при регистрации брака;
- при рождении (усыновлении, удочерении) ребенка;
- членам семьи умершего работника, или работнику в связи со смертью члена (членов) его семьи;
- в случае дорогостоящего лечения, операции работника (при наличии подтверждающих документов);
- в случае причинения работнику материального ущерба в связи с утратой или повреждением имущества;
- многодетным родителям;
- одиноким родителям, воспитывающим несовершеннолетних детей;

- работникам, дети которых идут в 1 класс общеобразовательной организации.

## **5. ТРУДОВОЙ РАСПОРЯДОК. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

5.1. Трудовой распорядок, в том числе порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, дисциплина труда, в т.ч. обязательные для всех работников правила поведения и иные вопросы регулирования трудовых отношений определены Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.2. Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

5.3. Работодатель вправе применить к работникам, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- выдача премии.

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к ведомственным и государственным наградам.

5.4. Меры дисциплинарных взысканий, применяемые к работникам за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

## **6. ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Работодатель совместно с профсоюзной организацией обеспечивает право работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии с Системой управления охраной труда Учреждения.

6.2. Работодатель совместно с профсоюзной организацией в соответствии с законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами по охране труда обеспечивает:

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение в установленные сроки комплекса мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков;

- приоритетное финансирование мероприятий по охране труда в Учреждении;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви, аптечек по оказанию первой помощи, смывающих и (или) обезвреживающих средств и других средств индивидуальной и коллективной защиты работников в соответствии с условиями труда и в соответствии с установленными нормами;
- соблюдение установленного порядка обучения безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, подготовки работников и допуска к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе, проведение стажировки на рабочем месте, проведение инструктажа и проверки знаний норм, правил и инструкций по охране труда;
- недопущение к работе работников, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- осуществление контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда;
- проведение за счет средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, об основных действующих опасных и вредных производственных факторах, риске повреждения здоровья, средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах работников с неблагоприятными условиями труда;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, в соответствии с требованиями нормативных документов;
- сопровождение в медицинские учреждения, подведомственные Управлению делами Президента Российской Федерации, или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве, а также по иным медицинским показаниям транспортными средствами работодателя либо за его счет;
- предоставление дополнительных гарантий охраны труда отдельным категориям работников, том числе женщинам и молодежи;

- дополнительное страхование работников - членов профсоюзной организации от несчастного случая на производстве, а также в течение двух часов по дороге на работу и двух часов по дороге домой.

6.3. Работодатель совместно с профсоюзной организацией в целях обеспечения условий и охраны труда женщин обязуются:

- осуществлять комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

6.4. Работодатель совместно с профсоюзной организацией в целях обеспечения условий и охраны труда молодежи обязуются исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.5. Профсоюзная организация в области охраны и гигиены труда:

- осуществляет контроль за соблюдением в Учреждении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, созданием здоровых и безопасных условий труда, препятствует принятию решений, реализация которых может оказать негативное воздействие на окружающую среду, жизнь и здоровье работников;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получает информацию от руководителей и иных должностных лиц Учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- защищает права и законные интересы работников Учреждения по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

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

6.6. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством Российской Федерации требования в области охраны труда, в том числе:

- содержать в чистоте свое рабочее место, иметь и правильно применять спецодежду, спецобувь, смывающие и обезвреживающие средства, и другие средства индивидуальной защиты, обеспечивающие безопасность труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний по охране труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о

каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования).

## **7. ОЗДОРОВЛЕНИЕ И ОТДЫХ**

7.1. Медицинское обслуживание работников осуществляется медицинскими учреждениями, подведомственными Управлению делами Президента Российской Федерации, при условии выбора работником данной медицинской организации в системе федерального обязательного медицинского страхования.

7.2. В соответствии с Положением о медицинском обслуживании работников предприятий, учреждений, подведомственных Управлению делами Президента Российской Федерации, работники и члены их семей (муж/жена, дети в возрасте до 18 лет) прикрепляются к медицинским учреждениям на период их работы в Учреждении.

7.3. При увольнении работников в связи с выходом на пенсию, имеющим стаж работы в учреждениях, подведомственных Управлению делами Президента Российской Федерации, не менее 15 лет, за ними сохраняется право на медицинское обслуживание в медицинских учреждениях, подведомственных Управлению делами Президента Российской Федерации.

7.4. Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.5. Работодатель и профсоюзная организация согласовывают на соответствующий календарный год план мероприятий культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.6. Работодатель ходатайствует о выделении в установленном порядке путевок в лечебно-оздоровительные учреждения, подведомственные Управлению делами Президента Российской Федерации работникам,

нуждающимся в санаторно-курортном лечении по медицинским показаниям.

7.7. Работодатель ходатайствует о выделении путевок для детей работников в детские дошкольные и образовательные учреждения, подведомственные Управлению делами Президента Российской Федерации.

7.8. Работодатель совместно с профсоюзной организацией частично компенсирует затраты работников – членов профсоюзной организации, имеющих детей в возрасте до 14 лет включительно, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря, подведомственные Управлению делами Президента Российской Федерации.

7.9. Профсоюзная организация частично компенсирует затраты работников – членов профсоюзной организации, имеющих детей в возрасте до 14 лет включительно, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря.

7.10. Работодатель совместно с профсоюзной организацией частично компенсирует затраты работников – членов профсоюзной организации, имеющих детей в возрасте до 12 лет, на приобретение билетов на новогодние представления, проводимые Территориальной профсоюзной организацией учреждений и предприятий Управления делами Президента Российской Федерации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Работодатель совместно с профсоюзной организацией приобретает новогодние подарки для детей работников – членов профсоюзной организации в возрасте до 14 лет.

## **8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов, направленных на обеспечение согласования интересов работников и работодателя по вопросам урегулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

8.2. Работодатель обеспечивает соблюдение гарантий и прав профсоюзной организации.

8.3. В целях создания условий для осуществления деятельности профсоюзной организации работодатель:

- предоставляет профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также оргтехнику, средства связи, необходимые нормативные правовые документы;

- предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

- при необходимости предоставляет профсоюзной организации транспортное средство;
- ежемесячно перечисляет на счет Территориальной профсоюзной организации учреждений и предприятий Управления делами Президента Российской Федерации членские взносы в размере 1 % из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзной организации, по их письменным заявлениям;
- обеспечивает иные гарантии деятельности профсоюзной организации в соответствии с Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.
- не препятствует представительству председателя профсоюзной организации при обсуждении вопросов, затрагивающих деятельность профсоюзной организации;
- предоставляет активу профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с работодателем сроки;
- предоставляет профсоюзной организации право проведения собраний членов профсоюзной организации в рабочее время, по согласованию с работодателем;
- предоставляет активу профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, и работникам - членам профсоюзной организации свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с Работодателем сроки.

8.4. Профсоюзная организация во взаимоотношениях с работодателем представляет интересы работников-членов профсоюзной организации, а также работников, не являющихся членами профсоюзной организации.

## **9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящий Договор вступает в силу с 26 июня 2019 года и действует по 25 июня 2022 года.

По соглашению сторон срок действия Договора может быть продлен на срок не более 3 (трех) лет.

9.2. Настоящий Договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.

Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.3. В течение срока действия настоящего Договора любая из Сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного Договора.

9.4. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение настоящего Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

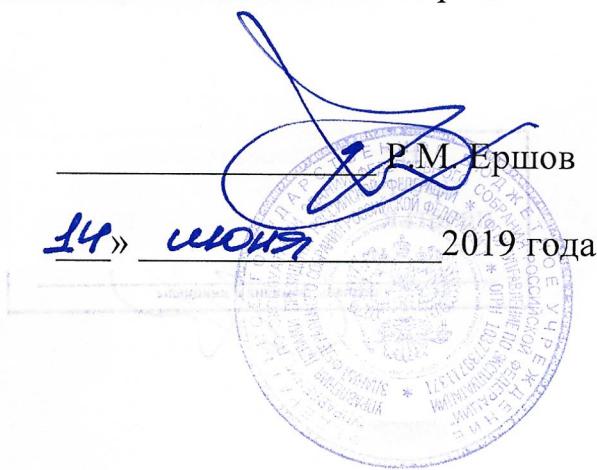
9.5. Председатель профсоюзной организации несет персональную ответственность за неисполнение обязательств, принятых профсоюзной организацией, в соответствии с Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и законодательством Российской Федерации.

9.6. Изменения и дополнения настоящего Договора принимаются по соглашению сторон в порядке, установленном для его заключения, и оформляются дополнительным соглашением.

9.7. Контроль за соблюдением условий настоящего Договора осуществляют стороны, подписавшие его.

**от Работодателя**

начальник ФГБУ «Управление по  
эксплуатации зданий  
Федерального Собрания  
Российской Федерации»



**от Работников**

председатель профсоюзной  
организации ФГБУ  
«Управление по эксплуатации  
зданий Федерального Собрания  
Российской Федерации»



Всего прошнуровано,  
пронумеровано, скреплено  
печатью 16 штук из 16 листов

Подпись, фамилия и инициалы

*9*