

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
«ЦЕНТРАЛИЗОВАННАЯ БУХГАЛТЕРИЯ ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ»
на 2023 - 2025 годы

От Работодателя:

Директор

ГКУ «Централизованная бухгалтерия
ДТСЗН города Москвы»


О.В.Каширин

01 февраля 2023 года

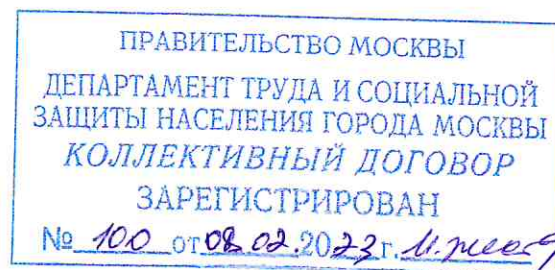


От Работников:

Начальник Управления
финансовых активов

ГКУ «Централизованная бухгалтерия
ДТСЗН города Москвы»


З.В.Солдатова
« 01 » февраля 2023 года



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении города Москвы «Централизованная бухгалтерия Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы» (далее – учреждение).

1.2. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, 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 Представителем Работников в лице Начальника Управления финансовых активов **Солдатовой Зои Викторовны** (далее – Представитель Работников), действующего на основании Протокола общего собрания Работников учреждения от 16 января 2023 г. №1, и работодатель (далее – Работодатель) – Государственное казенное учреждение города Москвы «Централизованная бухгалтерия Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы» в лице Директора **Каширина Олега Владимировича**, 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, длительности трудовых отношений с учреждением, характера выполняемой работы, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

1.6. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует с 01 февраля 2023 г. по 31 декабря 2025 г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех 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 5 - дневный срок с момента его подписания.

2. ОФОМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более 5-ти лет.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

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 именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен, например, на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

2.4. Всех вновь поступающих Работников (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит под роспись с коллективным договором, а также с Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.5. Трудовой договор содержит как обязательные условия согласно ст. 57 ТК РФ, так и дополнительные, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель согласно статье 60 ТК РФ не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ

3.1. Работодатель проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности у самого Работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития

и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах, содействует занятости высвобождаемых Работников.

3.2. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять Представителю Работников:

- проекты приказов о сокращении численности или штата Работников;
- планы-графики увольнения в связи с сокращением численности или штата Работников с разбивкой по месяцам;
- список сокращаемых должностей и Работников;
- перечень вакансий;
- предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить о нем Представителю Работников не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

- приостановка приема на работу новых Работников;
- перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- по соглашению с Работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением Работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение численности совместителей, временных и сезонных Работников.

3.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации, при сокращении численности или штата, имеют следующие Работники:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – Департамент), органах Департамента и учреждениях, подведомственных Департаменту и органам Департамента, свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, имеющие на иждивении детей до 18-летнего возраста;
- моложе 18 лет;
- проработавшие в учреждении не менее трех лет.

3.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, а Работника, имеющего стаж работы в данном учреждении более трех лет, не позднее чем за три месяца.

Не допускается в течение года одновременного увольнения работников, которые являются членами одной семьи, в случае сокращения численности или штата работников организации.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется в рабочее время не менее 4-х часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.6. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.7. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

3.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников учреждения Работодатель, с письменного согласия Работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения установленного ч. 2 ст. 180 ТК РФ срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случае, если длительность периода трудоустройства Работника, уволенного в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата Работников учреждения, превышает один месяц, Работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

3.9. При увольнении Работника в связи с сокращением численности или штата выходное пособие выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

- для лиц, проработавших в учреждении от 5-ти до 10-ти лет: на 10 процентов среднего месячного заработка;
- для лиц, проработавших в учреждении свыше 10-ти лет: на 20 процентов среднего месячного заработка;

3.10. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста Работников, позволяющих каждому Работнику освоить новую (в т.ч. смежную) профессию, получить дополнительное профессиональное образование по своей специальности.

Работникам, проходящим подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение), Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми

актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работодатель предоставляет Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения или сокращением численности, или штата работников учреждения, возможность пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

4.1. Заработная плата (оплата труда Работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Работодатель обязуется выплачивать Работникам, отработавшим месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившему свои трудовые обязанности (норма труда), заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже размера минимальной заработной платы в городе Москве.

4.3. Работодатель в соответствии с решением учредителя обязуется производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

4.4. Заработная плата выплачивается в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Оплата отпуска производится в сроки, установленные трудовым законодательством.

4.6. 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.

4.7. Система оплаты труда устанавливается локальными нормативными актами учреждения.

4.8. Работодатель вправе установить локальными нормативными актами учреждения компенсационные выплаты исходя из своих финансовых возможностей.

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

5. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени и перерывы для отдыха и питания в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Директором учреждения.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Стороны установили, что право на работу неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, помимо лиц, указанных в ст. 93 ТК РФ, имеют также:

- Работники, имеющие ребенка в возрасте до 16 лет;
- Работники за три года до наступления пенсионного возраста.

5.4. Работодатель обеспечивает отработку Работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

5.5. Работодатель применяет пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями в субботу и воскресенье.

5.6. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы уменьшается:

- на один час – для всех Работников;
- на два часа – для Работников, имеющих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет.

5.7. Супругам, родителям и детям, работающим в одном 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.

5.8. Отдельным категориям Работников устанавливаются следующие ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам с ненормированным рабочим днем - не менее трех календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.9. Отдельные категории Работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется 4 дополнительных дня в месяц. Однократно в течение календарного года допускается использование до 24-х дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дополнительных оплачиваемых дней в случае использования более 4-х дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается Работником с Работодателем;

– после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

В период осенних, зимних и весенних школьных каникул, с согласия работодателя, матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (включительно), может быть предоставлен отпуск до трех календарных дней без сохранения заработной платы.

Помимо лиц, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, работодатель по заявлению работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы Работникам:

- супругу в период пребывания супруги в родильном доме – до двух календарных дней;
- родителям первоклассников – один календарный день в период подготовки к началу учебного года;
- родителям выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в учебные заведения высшего профессионального образования – до трех календарных дней.

5.11. Работодатель предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней:

- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

5.12. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4-й классы) – один календарный день в первый день каждого учебного года;
- матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – один календарный день в году для прохождения диспансеризации ребенка при наличии медицинского заключения о ее необходимости;
- женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет (включительно) – один календарный день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием;
- одному из родителей, усыновившим ребенка – один календарный день в месяц для его воспитания;
- работникам, в связи с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, серьезная авария в доме (пожар, обрушение, затопление и др.), переезд на новое место жительства, проводы сына в Армию и др.) – один календарный день;

– в связи со смертью родственников (супруга; родителей, в том числе родителей супруга; детей; родных братьев, сестер) – три календарных дня.

5.13. Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- в связи с бракосочетанием детей Работника – до двух календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до двух календарных дней;
- при праздновании юбилейных дат 50, 55, 60, 65 лет и далее каждые пять лет со дня рождения – один календарный день.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с последующей разработкой и реализацией плана по приведению рабочих мест в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Работодатель создает безопасные условия труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.1.2. Обеспечивать право работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а также на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на своем рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 216.2 ТК РФ).

6.1.3. Утверждать ежегодно план мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в соответствии с приложением к коллективному договору, которое является его неотъемлемой частью.

6.1.4. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст.218 ТК РФ).

6.1.5. Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации

с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.1.6. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей помимо возмещения вреда в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» в соответствии с Московским трехсторонним соглашением обеспечить выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве.

6.1.7. Сохранять за работниками место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ). 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.

6.1.8. Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации, сверх предусмотренной федеральным законодательством, семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в соответствии с п. 4.10. Московского трехстороннего соглашения от 30.12.2021 на 2022-2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

6.1.9. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении.

6.2. Работник обязуется соблюдать требования и обязанности в области охраны труда в соответствии со ст. 215 ТК РФ.

6.3. Работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии со ст. 216 ТК РФ.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

7.1. Стороны проводят согласованную политику в области создания и обеспечения необходимых социальных гарантий Работникам.

7.2. Исходя из своих финансовых возможностей Работодатель может предоставлять гарантии и компенсации, указанные в данном разделе.

7.3. Работодатель может оказывать материальную помощь Работникам:

– при рождении (усыновлении (удочерении) ребенка, установлении опеки над ребенком в размере не более одного должностного оклада;

- в связи с поступлением ребенка в первый класс – в размере не более одного должностного оклада;
- в связи с бракосочетанием – в размере не более двух должностных окладов;
- в связи с тяжелым материальным положением на основании решения комиссии, утвержденной приказом Директора – в размере не более двух должностных окладов;
- в связи со смертью члена семьи – в размере не более двух должностных окладов;
- связи со стихийным бедствием или другим чрезвычайным обстоятельством в целях возмещения причиненного им материального ущерба или вреда их здоровью - в размере причиненного материального ущерба, но не более двух должностных окладов;
- в связи с другими особыми обстоятельствами – не более одного должностного оклада.

7.4. В случае гибели работника на работе, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила в следствие трудового увечья (профзаболевания), Работодатель обязуется выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей на день смерти совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехмесячного среднего заработка.

7.5. Работодатель в случае смерти работника, при наличии средств, оказывает материальную помощь на организацию похорон.

7.6. Работодатель осуществляет следующие меры поддержки неработающих пенсионеров по старости, проработавших в учреждении более 10 лет и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из учреждения:

- материальная помощь ко Дню социального работника.

7.7. Работодатель по заявлению Работника, проходящего вакцинацию (ревакцинацию) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляет два оплачиваемых выходных дня (день для прохождения вакцинации, а также день отдыха на следующий день после прохождения вакцинации).

8. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ

8.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации коллективного договора регламентируются ТК РФ, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

8.2. В учреждении контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе. В комиссию назначаются члены со стороны Работодателя приказом Директора и со стороны работников решением Представителя Работников, заключившего коллективный договор.

8.3. Представитель Работников, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- организует комиссии и проводит проверки;

- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и получает ее не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса;

- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем;

- имеет возможность вызывать на заседания комиссии представителей Работодателя и заслушивать от них отчет о ходе выполнения положений договора.

8.4. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

8.5. Работодатель или уполномоченные лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.6. Если финансовое положение Работодателя ухудшается (и, как следствие, возможна потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

9. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

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

9.2. 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.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Подписанный Сторонами коллективный договор с приложениями Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Московский городской центр условий и охраны труда».

План

мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в Государственном казенном учреждении города Москвы «Централизованная бухгалтерия Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы» (ГКУ «Централизованная бухгалтерия ДТСЗН города Москвы»)

№ п/п	Мероприятие	Срок проведения	Ответственные
1	2	3	4
1	Проведение инструктажа по охране труда и Правилам внутреннего трудового распорядка	В течение года	Главный специалист по охране труда
2	Проведение периодической проверки знаний по вопросам охраны труда у работников	В течение года	Главный специалист по охране труда
3	Проведение вводного и первичного противопожарного инструктажа при приеме на работу	В течение года	Главный специалист по охране труда
4	Проведение повторного инструктажа по противопожарной безопасности	II и IV кварталы	Главный специалист по охране труда

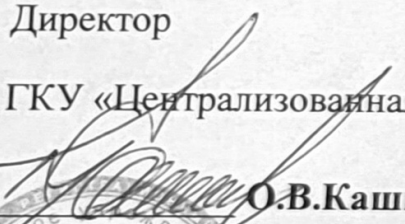
№ п/п	Мероприятие	Срок проведения	Ответственные
5	Организация проведения учебной тренировки по эвакуации сотрудников из помещений при пожаре	II и IV кварталы	Главный специалист по охране труда
6	Проведение вводного инструктажа по ГО и ЧС при приеме на работу	В течение года	Главный специалист по охране труда
7	Организация обучения по действию работников ГКУ «Централизованная бухгалтерия ДТСЗН города Москвы» при обнаружении подозрительных предметов в помещениях ГКУ «Централизованная бухгалтерия ДТСЗН города Москвы»	II квартал	Главный специалист по охране труда
8	Проведение обучения работников ГКУ «Централизованная бухгалтерия ДТСЗН города Москвы» по теме «Оказание первой помощи при несчастных случаях» в ГБУ «Московский городской центр условий и охраны труда»	В течение года	Главный специалист по охране труда
9	Обучение по охране труда руководителей и специалистов во внешнем Учебном центре	В течение года	Главный специалист по охране труда
10	Планирование мероприятий по охране труда на следующий год	Декабрь	Главный специалист по охране труда

№ п/п	Мероприятие	Срок проведения	Ответственные
11	Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов	В течение года	Главный специалист по охране труда
12	Проведение профилактических мероприятий по предупреждению простудных заболеваний среди работников	В течение года	Главный специалист по охране труда

От Работодателя:

Директор

ГКУ «Централизованная бухгалтерия ДТСЗН города Москвы»


О.В.Каширин

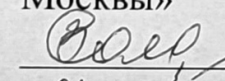
«01» февраля 2023 года



От Работников:

Начальник Управления финансовых активов

ГКУ «Централизованная бухгалтерия ДТСЗН города Москвы»


З.В.Солдатова

«01» февраля 2023 года