

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения Московской области
«Московская областная государственная экспертиза»
на период с 01 октября 2016 года по 30 сентября 2019 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном автономном учреждении Московской области «Московская областная государственная экспертиза».

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным отраслевым соглашением по строительству и промышленности строительных материалов Российской Федерации на 2014-2016 годы и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора (далее – Стороны) являются:

работодатель – государственное автономное учреждение Московской области «Московская областная государственная экспертиза» (далее - Учреждение) в лице его представителя - директора Игоря Евгеньевича Горячева, действующего на основании Устава (далее - «Работодатель»);

работники – физические лица, вступившие в трудовые отношения с Работодателем, представленные первичной профсоюзной организацией ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» (далее - «Профсоюз») и её руководящим выборным органом - профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза» (далее – Профком) в лице председателя Профкома Сергея Евгеньевича Ерёмкина.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- обеспечения баланса интересов работников Учреждения и Работодателя, формирования между ними паритетных отношений для регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении;

- развития в Учреждении системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей его стабильной и эффективной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации, а также создания благоприятного психологического климата в трудовом коллективе Учреждения;

- повышения уровня заработной платы и социальной защищенности работников Учреждения и членов их семей;
- установления для работников Учреждения дополнительных или более благоприятных по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и соглашениями гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ в области социально-трудовых отношений.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношении с друг другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Стороны признают наличие взаимных прав и обязанностей в области социально-трудовых отношений, определенных трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, локальными нормативными актами Работодателя, условиями настоящего Коллективного договора и заключенных трудовых договоров с работниками Учреждения, и обязуются их соблюдать и выполнять.

1.6. В случае внесения в трудовое законодательство РФ, иные нормативные правовые акты, соглашения изменений, ухудшающих положение работников Учреждения в сравнении с нормами, действующими на момент заключения настоящего Коллективного договора, нормы настоящего Коллективного договора не пересматриваются и соблюдаются до окончания действия настоящего Коллективного договора, если во вносимых изменениях не предусмотрено иного.

1.7. Стороны признают, что выполнение условий настоящего Коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, и взаимном учете финансовых возможностей Учреждения и социально-экономических интересов его работников.

1.8. По взаимному согласию Сторон в течение срока действия настоящего Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

С инициативой по внесению изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор может выступить любая Сторона.

1.9. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в положениях настоящего Коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и Профкома, с точки зрения необходимости соблюдения и защиты прав и интересов Сторон, Стороны будут руководствоваться действующим законодательством РФ, стремясь обеспечить осуществление вышеуказанных целей настоящего Коллективного договора.

1.10. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, за исключением случаев, установленных в самом Коллективном договоре.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника «Правилам внутреннего трудового распорядка для работников государственного автономного учреждения Московской области «Московская областная государственная экспертиза» (Приложение № 1 к настоящему Коллективному договору) при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Прием на работу в Учреждение и регулирование трудовых отношений с работниками производится на основании трудовых договоров, заключаемых в соответствии с трудовым законодательством РФ.

При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Дополнительное соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Трудовой договор может быть прекращен каждой из его сторон только по основаниям и в порядке, предусмотренными ТК РФ, иными федеральными законами.

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Учреждения.

Работодатель обязан ознакомить работника с поручаемой работой, условиями труда и разъяснить ему его права и обязанности в соответствии с должностной инструкцией.

2.4. При поступлении работника на работу Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны провести инструктаж по безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, правилам охраны труда, пожарной безопасности, внутриобъектовому и пропускному режиму, разъяснить обязанности по сохранению сведений конфиденциального характера, ответственность за их разглашение или передачу другим лицам.

2.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.6. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности), в т.ч. исполнение должностных обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

Поручаемая работнику дополнительная работа может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.7. В Учреждении на паритетных началах создается комиссия по трудовым спорам из шести человек (ст. 384 ТК РФ).

Представители работников в состав комиссии по трудовым спорам делегируются Профкомом с последующим утверждением на общем собрании работников Учреждения.

Представители Работодателя в состав комиссии по трудовым спорам назначаются приказом (распоряжением) директора Учреждения.

Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

Порядок увольнения работников, избранных в состав комиссии по трудовым спорам, определяется ст. 373 ТК РФ.

2.8. Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость – важное условие благополучия работников и будет совместно с Профкомом принимать необходимые меры по сохранению и созданию новых рабочих мест в Учреждении, обеспечивающие его устойчивое финансово-экономическое положение.

3.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры, штатного расписания Учреждения, реорганизацией, ликвидацией, а также сокращением численности или штата работников Учреждения, предварительно рассматриваются Работодателем с участием представителей Профкома.

3.3. Работодатель обязуется обеспечивать при прочих равных условиях приоритетное трудоустройство жителей Московской области на вакантные рабочие места.

Привлечение и использование в Учреждении иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства РФ и по согласованию с Профкомом.

3.4. Стороны договорились считать критерием массового высвобождения работников в Учреждении:

- увольнение работников в связи с ликвидацией Учреждения;
- сокращение численности или штата работников Учреждения более чем на 10% списочного состава работников в течение 30 календарных дней.

Работодатель обязуется в течение срока массового высвобождения осуществлять меры, обеспечивающие за счет средств Учреждения переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.

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

- работник, в одиночку воспитывающий детей в возрасте до 16 лет;
- работник, имеющий детей в возрасте до 7 лет;

- работник, в семье которого один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- работник предпенсионного возраста (за два года до назначения пенсии);
- работник, имеющий непрерывный стаж работы в Учреждении свыше 15 лет.

3.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи, работающих в Учреждении.

3.7. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в пунктах 2, 3, 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, предусмотренном ст. 373 ТК РФ.

В соответствии с частью четвертой ст. 82 ТК РФ Работодатель обязуется учитывать мотивированное мнение Профкома при увольнении работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, изложенным в пунктах 6, 7, 7.1, 9, 10, 14 части первой ст. 81 ТК РФ.

3.8. Работнику, получившему уведомление об увольнении по пунктам 1-3 части первой ст. 81 ТК РФ, предоставляется один рабочий день или 8 рабочих часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением средней заработной платы (среднего заработка) на период до даты фактического увольнения.

3.9. При увольнении по сокращению численности или штата Работодатель дополнительно к выходному пособию производит работнику, проработавшему в Учреждении (на дату фактического увольнения), однократную денежную доплату к выходному пособию, в размере:

- при непрерывном стаже работы в Учреждении свыше 15 лет – один должностной оклад;
- при непрерывном стаже работы в Учреждении от 10 до 15 лет – 70 % от должностного оклада;
- при непрерывном стаже работы в Учреждении от 5 до 10 лет – 50 % от должностного оклада;
- при непрерывном стаже работы в Учреждении от 2 до 5 лет – 20 % от должностного оклада.

3.10. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Расторжение трудового договора в таком случае оформляется дополнительным соглашением к нему, подписанным работником и Работодателем.

При увольнении работника по соглашению сторон ему дополнительно, помимо денежных сумм, причитающихся работнику при увольнении, может быть выплачено выходное пособие, размер которого определяется по согласованию между работником и Работодателем, но не выше трехкратного среднего месячного заработка работника.

3.11. При увольнении работника, для которого работа в Учреждении является основным местом работы, по собственному желанию (п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) в связи с выходом на пенсию по возрасту или по инвалидности в результате общего заболевания Работодатель однократно выплачивает ему выходное пособие (часть 4 ст. 178 ТК РФ) в размере в зависимости от непрерывного стажа работы работника в Учреждении (на дату фактического увольнения):

- свыше 15 лет – до шести должностных окладов;
- от 10 до 15 лет – до пяти должностных окладов;
- от 5 до 10 лет – до четырех должностных окладов;
- от 2 до 5 лет – до трех должностных окладов.

Работники Учреждения имеют право на получение данного выходного пособия только один раз.

3.12. Стороны договорились, что работник по согласованию с Работодателем имеет право повышать свою профессиональную квалификацию (проходить профессиональную переподготовку) за счет средств Работодателя.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. В Учреждении продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями – суббота и воскресенье) составляет 40 часов.

Для отдельных категорий работников Учреждения в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. Работодатель может изменять режим рабочего времени работников Учреждения с учетом мнения Профкома.

4.3. По соглашению между работником и Работодателем работнику может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ (ст. 93 ТК РФ).

4.4. Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником Учреждения, и определяет порядок временного отсутствия работника Учреждения на рабочем месте в рабочее время по служебным делам или другим причинам.

4.5. Продолжительность предпраздничного рабочего дня, т.е. рабочего дня непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час для всех работников Учреждения.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

Если праздничному дню предшествует выходной день, то продолжительность рабочего дня не сокращается.

4.6. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.

Основанием для привлечения работника к сверхурочной работе является приказ (распоряжение) Работодателя. Если соответствующий приказ (распоряжение) не издавался, но установлено, что устное распоряжение кого-либо из руководства Учреждения имелось, то работу также следует считать сверхурочной.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.7. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя с учетом мнения Профкома.

4.8. Отгул – компенсационное время отдыха; дополнительный выходной (день отдыха), предоставляемый работнику в качестве компенсации за работу, выполненную им за пределами своего рабочего графика (сверхурочная работа, работа в выходной или нерабочий праздничный день).

Отгул представляется работнику после согласования условий его предоставления с Работодателем. Работник не вправе самовольно использовать дни заработанных отгулов.

4.9. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График ежегодных оплачиваемых отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника Учреждения.

О времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска работник должен быть извещен Работодателем под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.13. Преимущественным правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее или любое удобное для них время помимо случаев, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами, пользуются следующие лица:

- работник, в одиночку воспитывающий детей в возрасте до 16 лет;
- работник, имеющий детей в возрасте до 7 лет;
- работник, имеющий группу инвалидности.

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

4.14. Работникам, для которых работа в Учреждении является основным местом работы, устанавливается продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за выслугу лет (часть вторая ст. 116 ТК РФ) следующей продолжительности при непрерывном стаже работы в Учреждении (на дату фактического предоставления отпуска):

- свыше 15 лет – 10 календарных дней;
- от 10 лет до 15 лет – 7 календарных дней;
- от 5 лет до 10 лет – 5 календарных дней;
- от 2 лет до 5 лет – 2 календарных дня.

4.15. Работник, для которого работа в Учреждении является основным местом работы, и у которого возникли нижеуказанные обстоятельства семейного или личного характера, имеет право на предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска следующей продолжительности:

4.15.1. для участия в похоронах близких родственников (мать, отец, муж, жена, сын, дочь, родные брат и сестра) – три дня подряд. Если близкие родственники работают в Учреждении и имеют основания на получение дополнительного оплачиваемого отпуска в этом случае, то он предоставляется каждому из них.

4.15.2. в связи с первым бракосочетанием работника Учреждения – два дня подряд. Если оба супруга работают в Учреждении и имеют основания на получение дополнительного оплачиваемого отпуска в этом случае, то он предоставляется каждому из них.

4.15.3. в связи с рождением или усыновлением (удочерением) ребенка – два дня подряд. Если оба супруга работают в Учреждении и имеют основания на получение дополнительного оплачиваемого отпуска в этом случае, то он предоставляется каждому из них.

4.15.4. в связи с празднованием юбилейных дат со дня рождения (женщины - 50 лет и каждые последующие 5 лет, мужчины - 50, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – один день.

4.15.5. в связи с празднованием юбилея свадьбы (20 лет и каждые последующие 5 лет) – один день. Если оба супруга работают в Учреждении и имеют основания на получение дополнительного оплачиваемого отпуска в этом случае, то он предоставляется каждому из них.

4.15.6. в связи с призывом детей работника Учреждения на срочную военную службу – один день. Если оба супруга работают в Учреждении и имеют основания на получение дополнительного оплачиваемого отпуска в этом случае, то он предоставляется каждому из них.

4.15.7. в связи с первым бракосочетанием детей работника Учреждения – один день. Если оба супруга работают в Учреждении и имеют основания на получение дополнительного оплачиваемого отпуска в этом случае, то он предоставляется каждому из них.

4.15.8. для сопровождения детей начальных классов (I-IV классы) работника Учреждения в общеобразовательную организацию в первый день нового учебного года – один день. Если оба супруга работают в Учреждении и имеют основания на получение дополнительного оплачиваемого отпуска в этом случае, то он предоставляется каждому из них.

4.15.9. по иным особым обстоятельствам по ходатайству Профкома или руководства Учреждения – до трех дней.

4.16. Указанные в п. 4.15 настоящего Коллективного договора дополнительные оплачиваемые отпуска не предоставляются работникам в случае, если они находятся в любом из видов оплачиваемых отпусков или отпуске без сохранения заработной платы, а также в случае временной нетрудоспособности работников в период события, за которое он предоставляется.

Указанные отпуска предоставляются в календарных днях, не подлежат замене денежной компенсацией и разделению на части.

4.17. Работники Учреждения помимо случаев, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы следующей продолжительности:

- отцы в период пребывания жены в родильном доме - до четырнадцати дней;
- родители первоклассников - до четырнадцати дней;
- родители выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в ВУЗы - до четырнадцати дней;
- работники, осуществляющие уход за детьми (ст. 263 ТК РФ) - до четырнадцати дней;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам - продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по согласованию между работником и Работодателем.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику Учреждения должна быть предоставлена возможность зарабатывать денежные средства в зависимости от его квалификации, сложности и условий выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, а также получать равную оплату за труд равной ценности.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.2. Заработная плата работнику Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

Система оплаты труда в Учреждении, включая размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации (ст. 144 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда в Учреждении, принимаются Работодателем по согласованию с Профкомом.

5.3. Работодатель обязуется устанавливать размер ежемесячного минимального должностного оклада работника Учреждения, при условии что им полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены определенные трудовым договором должностные обязанности, не ниже двукратного размера прожиточного минимума, установленного для трудоспособного населения в Московской области.

5.4. Работодатель обязуется пересматривать размер должностных окладов работников Учреждения в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, изменения минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума для трудоспособного населения в Московской области по согласованию с Профкомом.

5.5. Работодатель обязуется оплачивать труд Работников на основе «Положения об оплате труда работников государственного автономного учреждения Московской области «Московская областная государственная экспертиза» (Приложение № 2 к настоящему Коллективному договору) и «Положения о порядке выплаты материальной помощи работникам государственного автономного учреждения Московской области «Московская областная государственная экспертиза» (Приложение № 3 к настоящему Коллективному договору).

5.6. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения два раза в месяц (за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца и 10 числа следующего месяца – за вторую половину месяца) путем бесплатного перечисления денежных средств на банковскую карту, выдаваемую работнику Учреждением.

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

Работодатель обязуется установить в административном здании по адресу: г. Москва, ул. Обручева, д. 46 банкомат для получения работниками Учреждения заработной платы по банковской карте, выдаваемой работнику Учреждением, без комиссионных удержаний при выдаче наличных денежных средств.

5.7. По согласованию с Работодателем заработная плата может выдаваться работнику в кассе бухгалтерии Учреждения или переводиться в иную кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

5.8. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний ежемесячно выдаются работникам Учреждения лично не позднее чем за день до выдачи заработной платы.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мотивированного мнения Профкома.

5.9. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате и принимает обязательство не использовать денежные средства Учреждения на цели, не связанные с производственной деятельностью Учреждения, до погашения имеющейся перед работниками просроченной задолженности по заработной плате.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, а также за иные нарушения оплаты труда работников Учреждения он несет ответственность в соответствии с ТК РФ (ст.236 ТК РФ) и иными федеральными законами.

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 (ст. 142 ТК РФ).

5.10. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется в порядке, установленном ст. 145 ТК РФ.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» размещается в порядке, установленном ст. 349.5 ТК РФ.

5.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

5.12. Сверхурочная работа оплачивается за каждый час работы в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха (отгула), но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.13. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (отгул) вне зависимости от количества фактически отработанных в выходной или нерабочий праздничный день часов. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.14. За работниками Учреждения, переведенными на нижеоплачиваемую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 182 ТК РФ), вследствие сокращения численности или штата работников, а также несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (часть 3 ст. 81 ТК РФ) сохраняется средняя заработная плата по прежнему рабочему месту в течение трех месяцев со дня перевода.

5.15. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

5.16. Стороны договорились в течение срока действия настоящего Коллективного договора совместно разработать предложения по повышению доли фиксированной (гарантированной) части заработной платы работников Учреждения в общей структуре их заработной платы.

5.17. Профком обязуется осуществлять контроль за реализацией прав работников Учреждения, предусмотренных трудовым законодательством РФ, в части оплаты труда, вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. Стороны договорились, что создание на каждом рабочем месте условий, соответствующих действующим санитарно-гигиеническим нормам и требованиям законодательства об охране труда, является одной из важнейших обязанностей Работодателя.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить работникам Учреждения здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников.

6.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в Учреждении вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (ст. 217 ТК РФ).

6.4. Работодатель обязуется обеспечивать поэтапное проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в Учреждении в соответствии с действующим федеральным законодательством.

6.5. Для всех работников Учреждения, в т.ч. поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.6. В Учреждении на паритетных началах создаётся комиссия по охране труда из четырех человек (ст. 218 ТК РФ).

Представители работников в состав комиссии по охране труда делегируются Профкомом.

Представители Работодателя в состав комиссии по охране труда назначаются приказом (распоряжением) директора Учреждения.

Комиссия организует действия по обеспечению требований охраны труда в Учреждении, а также проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

6.7. Работодатель обязуется обеспечивать приобретение работникам Учреждения специальной одежды и обуви и устанавливать нормы их бесплатной выдачи более лучшие по сравнению с типовыми нормами их бесплатной выдачи (ст. 221 ТК РФ) согласно «Положению об обеспечении работников государственного автономного учреждения Московской области «Московская областная государственная экспертиза» специальной одеждой и обувью» (Приложение № 4 к настоящему Коллективному договору).

6.8. Работодатель обязуется осуществлять социальное страхование всех работников Учреждения в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.9. Работодатель обязуется ежегодно заключать со страховой медицинской компанией договор на дополнительное медицинское страхование работников Учреждения, по программам, предусматривающим полную или частичную оплату обследования, лечения и госпитализации работников в

стационарных медицинских учреждениях РФ, а также программу «Медицинская помощь в офисе компании».

По ходатайству Профкома Работодатель обеспечивает дополнительное медицинское страхование (по согласованной программе) вышедшим на пенсию работникам Учреждения, т.е. лицам, ранее работавшим в Учреждении и вышедшим на пенсию по возрасту или по инвалидности, и последним местом работы которых являлось Учреждение.

6.10. Работодатель обязуется обеспечивать условия для прохождения работниками добровольной диспансеризации, а также беспрепятственно отпускать работников для их прохождения.

Работодатель не обязан оплачивать работнику дни его отсутствия на работе по причине самостоятельного прохождения им добровольной диспансеризации.

Работодатель обязуется сохранять среднюю заработную плату работникам Учреждения на время проведения добровольной диспансеризации для всех работников Учреждения, организуемой совместно с Профкомом и в согласованные с Работодателем сроки.

6.11. Работодатель обеспечивает структурные подразделения Учреждения аптечками первой медицинской помощи, необходимыми измерительными медицинскими приборами, медикаментами и организует бесплатное проведение вакцинации с целью предупреждения массовых инфекционных заболеваний.

6.12. В целях улучшения условий труда работников Учреждения Работодатель приобретает по согласованию с Профкомом в служебные помещения бытовые приборы и оборудование (холодильники, кулеры для воды, фильтры для воды, микроволновые печи, кондиционеры, очистители и увлажнители воздуха, посуду и т.п.)

6.13. Работодатель обязуется заключить договор на оказание услуг по организации общественного питания для работников Учреждения в помещениях, специально оборудованных для приготовления и приёма пищи, расположенных в административном здании по адресу: г. Москва, ул. Обручева д. 46.

6.14. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда для работников Учреждения;
- осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда;
- контролировать целевое расходование средств Работодателя, выделяемых на охрану труда работников Учреждения.

7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ

7.1. В целях повышения социальной защищенности работников Учреждения Работодатель по согласованию с Профкомом предоставляет работникам дополнительные, помимо предусмотренных законодательством, социальные льготы, гарантии и компенсации.

7.2. Работникам Учреждения по решению Работодателя может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

7.2.1. в связи с рождением или усыновлением (удочерением) ребенка – в размере двух должностных окладов (одному из работающих в Учреждении супругов).

7.2.2. в связи со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, сын, дочь, родные брат и сестра) у работника Учреждения – в размере двух должностных окладов. Если близкие родственники работают в Учреждении и имеют основания для оказания материальной помощи в этом случае, то она оказывается каждому из них.

7.2.3. в связи с первым бракосочетанием работника Учреждения – в размере одного должностного оклада. Если оба супруга работают в Учреждении и имеют основания для оказания материальной помощи в этом случае, то она оказывается каждому из них.

7.2.4. в связи с празднованием работником Учреждения юбилейных дат со дня рождения (женщины - 50 лет и каждые последующие 5 лет, мужчины - 50, 60 лет и каждые последующие 5 лет) – в размере одного должностного оклада.

7.2.5. в связи с празднованием работником Учреждения юбилея свадьбы (20 лет и каждые последующие 5 лет) – в размере одного должностного оклада. Если оба супруга работают в Учреждении и имеют основания для оказания материальной помощи в этом случае, то она оказывается каждому из них.

7.2.6. в связи с длительной болезнью (более 21 календарного дня) работника Учреждения – в размере одного должностного оклада. Решение о последующих выплатах материальной помощи работнику по данному основанию в течение текущего календарного года принимается Работодателем по согласованию с Профкомом.

7.2.7. в связи с призывом детей работника Учреждения на срочную военную службу – в размере одного должностного оклада (одному из работающих в Учреждении родителей).

7.2.8. в связи с поступлением ребенка работника Учреждения в первый класс общеобразовательной организации – в размере не менее 20000 рублей (одному из работающих в Учреждении родителей).

Размер указанной материальной помощи на очередной календарный год согласуется Работодателем с Профкомом.

7.2.9. в связи с первым бракосочетанием детей работника Учреждения – в размере не менее 30000 рублей (одному из работающих в Учреждении родителей).

Размер указанной материальной помощи на очередной календарный год согласуется Работодателем с Профкомом.

7.2.10. в связи с переездом работника Учреждения на новое место постоянного жительства (при условии оформления постоянной регистрации по новому месту жительства) – в размере не менее 15000 рублей (одному из работающих в Учреждении близких родственников).

Размер указанной материальной помощи на очередной календарный год согласуется Работодателем с Профкомом.

7.2.11. на оздоровление детей работника Учреждения в возрасте до 15 лет (по состоянию на 31 декабря предшествующего выплате календарного года) по ходатайству Профкома в размере не менее 30000 рублей на одного ребенка (одному из работающих в Учреждении родителей).

Размер указанной материальной помощи на очередной календарный год согласуется Работодателем с Профкомом.

7.2.12. в связи с другими особыми обстоятельствами (тяжелое материальное положение работника, наличие семейных обстоятельств, утеря или кража имущества и т.п.) по согласованию с Профкомом – в размере до трех должностных окладов.

7.3. В связи со смертью работника Учреждения Работодатель оказывает материальную помощь его семье (близким родственникам) в размере до десяти должностных окладов работника по согласованию с Профкомом.

По согласованию с Профкомом Работодатель может ежегодно оказывать материальную помощь детям умершего работника, до достижения ими 18 лет, в согласованных с Профкомом размерах.

7.4. Работникам Учреждения, исходя из наличия финансовых возможностей Учреждения, могут выплачиваться единовременные премии, которые не являются обязательными формами оплаты труда для каждого работника. Решение о выплате и размере указанных единовременных премий принимает Работодатель по согласованию с Профкомом, которое оформляется приказом по Учреждению.

Работодатель премирует работников Учреждения:

7.4.1. в связи с достижением высоких показателей в производственной деятельности по итогам работы за отчетный период (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

7.4.2. в связи с праздничными днями Российской Федерации и профессиональным праздником Днем строителя.

7.4.3. в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, почетными знаками, грамотами, присвоением почетных званий.

7.4.4. в связи с другими особыми обстоятельствами (за многолетний добросовестный труд, высокие достижения в труде, юбилейными датами Учреждения и т.п.) по ходатайству Профкома или руководства Учреждения.

7.5. По ходатайству Профкома или руководства Учреждения вышедшим на пенсию работникам Учреждения, т.е. лицам, ранее работавшим в Учреждении и вышедшим на пенсию по возрасту или по инвалидности, и последним местом работы которых являлось Учреждение, Работодателем может оказываться материальная помощь и выплачиваться премия по определенным основаниям, предусмотренным настоящим Коллективным договором.

В случае смерти такого лица Работодатель может оказать членам его семьи (близким родственникам) материальную помощь в порядке и размере, согласованном с Профкомом.

7.6. Работодатель обязуется по ходатайству Профкома компенсировать (полностью или частично) затраты, понесенные работниками Учреждения, нуждающимися в реабилитационном или особом санаторно-курортном лечении, на приобретения путевок в санатории и иные учреждения лечебно-оздоровительного отдыха, расположенные на территории Российской Федерации.

7.7. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками Учреждения и членами их семей.

7.8. Работодатель ежемесячно осуществляет перечисление денежных средств Профкому в размере не менее 0,75 % от фонда оплаты труда работников Учреждения (часть 4 ст. 377 ТК РФ) для организации и проведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной деятельности среди работников Учреждения и членов их семей.

Профком периодически (не реже двух раз в год) информирует Работодателя в письменном виде об использовании выделенных им средств.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель признает только Профком единственным полномочным представителем работников Учреждения по всем условиям выполнения положений настоящего Коллективного договора, выразителем и защитником трудовых прав и социально-экономических интересов работников Учреждения и содействует деятельности Профсоюза в реализации защиты социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения.

8.2. Профком как представитель работников Учреждения берет на себя обязательства:

- способствовать устойчивой финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, условий настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством РФ в Учреждении;
- строить свои взаимоотношения с Работодателем, руководствуясь действующим законодательством РФ, соглашениями, настоящим Коллективным договором.

8.3. Работодатель обязуется создавать все необходимые материальные и финансовые условия для деятельности Профсоюза в Учреждении в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором, а именно:

8.3.1. предоставляет Профкому в бесплатное пользование служебное помещение по адресу: г. Москва, ул. Обручева, д. 46, к. № 315, оборудованное мебелью и оргтехникой, обеспечивает за свой счет его уборку, охрану и ремонт.

8.3.2. оплачивает за Профком услуги абонентской и сотовой телефонной связи, доступ в Интернет, бесплатно выполняет машинописные, множительные и типографские работы.

8.3.3. осуществляет подписку и/или покупку за счет средств Учреждения необходимых Профкому периодических и книжных изданий на сумму не более 20000 руб. в год.

8.3.4. оплачивает членам Профкома командировочные расходы для участия их в подготовке и работе конференций, собраний, заседаний органов управления профсоюзных организаций.

8.3.5. по письменной заявке Профкома, поданной не менее чем за 24 часа, ему бесплатно предоставляется автотранспортное средство Учреждения.

8.3.6. предоставляет Профкому возможность размещения профсоюзного стенда в доступном для всех работников Учреждения месте.

8.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет безналичным путем на расчетный счет, указанный Профкомом, членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному Профкомом, на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза, в размере 1% от заработной платы, за исключением денежных сумм, полученных ими за оказание всех видов материальной помощи.

Работодатель не имеет права задерживать перечисление профсоюзных взносов и денежных средств, предусмотренных настоящим Коллективным договором для деятельности Профсоюза.

Перечисление указанных денежных средств должно производиться не позднее 5 (пяти) дней с даты, установленной для окончательного расчёта с работниками по заработной плате за текущий месяц.

8.5. Профком представляет интересы работников Учреждения, не являющихся членами Профсоюза, во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на основании письменного заявления о представлении интересов и ежемесячном перечислении на счет Профсоюза денежных средств в размере 1% месячной заработной платы (часть 2 ст. 30, часть 6 ст.377 ТК РФ).

8.6. Работодатель обязан при подготовке проектов и принятии локальных нормативных актов Учреждения, содержащих нормы трудового права, учитывать мотивированное мнение Профкома.

Работодатель направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Профком на согласование в порядке, определенном ст. 372 ТК РФ.

8.7. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии им локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также проекты этих актов.

Работодатель обязуется в течение десяти рабочих дней со дня получения соответствующих документов рассматривать по существу предложения Профкома и сообщать на их счет мотивированные ответы.

8.8. Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех планах перспективного и текущего развития Учреждения, регулярно предоставляет ему информацию о социально-экономической и финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

Работодатель обеспечивает участие с правом голоса представителя Профкома в управленческих совещаниях, посвященных вышеуказанным вопросам.

8.9. Стороны исходят из того, что в состав наблюдательного совета Учреждения обязательно включается представитель Профкома.

8.10. Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны руководства Учреждения и руководителей его структурных подразделений.

Работодатель обязан рассмотреть заявление Профкома о нарушении руководством Учреждения и/или руководителем его структурного подразделения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий настоящего Коллективного договора и сообщить о результатах его рассмотрения в Профком.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, Работодатель обязан применить к виновному лицу (лицам) дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (часть 2 ст.195 ТК РФ).

8.11. Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации Учреждения; по аттестации работников Учреждения; по проверке деятельности структурных подразделений Учреждения; по исчислению стажа работы и в другие создаваемые комиссии в Учреждении по согласованию Сторон.

8.12. Профком имеет право создавать свои собственные комиссии по проверке деятельности и соблюдению норм трудового права в структурных подразделениях Учреждения.

Работодатель по согласованию с Профкомом издает соответствующий приказ (распоряжение), позволяющий членам комиссии иметь необходимые права и полномочия для осуществления проверки.

8.13. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время не более двух профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования Профкомом времени их проведения с Работодателем не позднее, чем за пять рабочих дней.

Работодатель обязуется предоставить необходимое для его проведения служебное помещение.

8.14. Члены Профкома и профсоюзных комиссий, а также представители Профсоюза в комиссиях Учреждения для выполнения профсоюзных обязанностей освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы на время, согласованное с Работодателем.

8.15. Члены Профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель Профкома – вышестоящего органа соответствующего объединения профсоюзов.

8.16. Увольнение и перевод на другую работу членов Профкома по инициативе Работодателя допускается помимо общего порядка увольнения и перевода только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателя Профкома – вышестоящего органа соответствующего объединения профсоюзов.

8.17. Работа работников в составе Профкома признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

8.18. Не освобожденным от основной работы членам Профкома за дополнительную к должностным обязанностям работу в трудовом коллективе Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- председателю Профкома - три рабочих дня;
- членам Профкома - один рабочий день.

Предоставление и расчет оплаты указанных ежегодных дополнительных отпусков производится в соответствии с ТК РФ.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Контроль за выполнением положений настоящего Коллективного договора осуществляется непосредственно его Сторонами (ст. 51 ТК РФ).

Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения настоящего Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников Учреждения.

Каждая из Сторон ежегодно отчитывается об итогах выполнения условий настоящего Коллективного договора перед работниками Учреждения.

9.2. Стороны ежегодно разрабатывают и согласовывают перечень мероприятий, необходимых для выполнения условий настоящего Коллективного договора.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения настоящего Коллективного договора Стороны договорились использовать примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.4. Стороны, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий настоящего Коллективного договора, виновные в непредоставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением условий настоящего Коллективного договора, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.5. В течение срока действия настоящего Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года (с 01 октября 2016 года по 30 сентября 2019 года) и вступает в силу с даты подписания его обеими сторонами.

10.2. По истечении установленного срока настоящий Коллективный договор действует до тех пор, пока Стороны не заключат новый или не продлят действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

10.3. Настоящий Коллективный договор сохраняет своё действие в порядке, установленном ст. 43 ТК РФ.

10.4. Настоящий Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду Московской области.

Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

10.5. Изменения и дополнения к Договору оформляются дополнительными соглашениями к нему, подписываются Сторонами и являются его неотъемлемой частью.

10.6. Настоящий Коллективный Договор составлен и подписан в пяти экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

От Работодателя:

**Директор
ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза»**


м.п. 
И.Е. Горячев

От Работников:

**Председатель профкома
ГАУ МО «Мособлгосэкспертиза»**


м.п. 
С.Е. Ерёмин

**Дата подписания Коллективного договора:
30 сентября 2016 г.**

**Коллективный договор
зарегистрирован
Министерством социального
развития Московской области
10.10.2016 № 1276/2016**