


Представитель Работников:

Представитель Работодателя:

Председатель
Первичной профсоюзной организации
Государственное бюджетное
учреждение города Москвы Центр
реабилитации инвалидов «Царицыно»
Департамента труда и социальной
защиты населения города Москвы

Директор
Государственное бюджетное
учреждение города Москвы Центр
реабилитации инвалидов «Царицыно»
Департамента труда и социальной
защиты населения города Москвы


А.А. Хачатуров


О.Л. Тропников


« 30 » 12 2022 года

« 30 » 12 2022 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственное бюджетное учреждение города Москвы
Центр реабилитации инвалидов «Царицыно»
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы
на период с 01 января 2023 года по 31 декабря 2025 года.**

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 71 от 31.01.2023 г. 

Москва

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
РАЗДЕЛ 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА	3
РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ	7
РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	9
РАЗДЕЛ 4. ОТЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	10
РАЗДЕЛ 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	12
РАЗДЕЛ 6. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО ОХРАНЕ ТРУДА	14
РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	17
РАЗДЕЛ 8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ	19
РАЗДЕЛ 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА	20
РАЗДЕЛ 10. ГАРАНТИИ ПРОФКОМА	21
РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	23

Настоящий Коллективный договор заключен между Государственным бюджетным учреждением города Москвы Центр реабилитации инвалидов «Царицыно» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (именуемый далее – Работодатель), в лице директора Тропникова Олега Леонидовича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр реабилитации инвалидов «Царицыно» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (именуемые далее – работники), представленными первичной профсоюзной организацией Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр реабилитации инвалидов «Царицыно» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (именуемый далее – Профком), в лице председателя Профкома Хачатурова Апета Альбертовича, действующего на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, с другой стороны, о нижеследующем.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на основе взаимно согласованных интересов сторон между Работодателем и работниками в лице их представителей.

РАЗДЕЛ 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.2. Работодатель признает Профком единственным представителем работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям Коллективного договора.

1.3. В Коллективном договоре также конкретизируются основные положения трудового законодательства Российской Федерации, которые Трудовым кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через Коллективный договор или иные нормативные акты.

1.4. В целях обеспечения устойчивой и стабильной работы, повышения уровня жизни работников, улучшения их материально-бытового положения и культурного обслуживания:

1.4.1. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения учреждения и исполнять условия Положения об оплате труда работников ГБУ ЦРИ «Царицыно»;
- обеспечивать работникам оплату согласно, утвержденного штатного расписания;
- поощрять особо отличившихся в труде работников;
- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- обеспечивать рабочие места работников оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять в недельный срок Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах;

- создавать условия, обеспечивающие участие Профкома в управлении учреждением в формах, предусмотренных настоящим Коллективным договором;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим Коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

1.4.2. Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами;

- регулировать и контролировать условия труда работников;

- соблюдать приоритет интересов наименее защищенной стороны;

- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства Российской Федерации и законодательства об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством.

1.4.3. Профком обязуется нацеливать работников на:

- качественное и своевременное выполнение своих обязанностей согласно трудовому договору, должностной инструкции и иных локальных нормативных актов учреждения;

- постоянное повышение своей квалификации и свой профессиональный уровень путем самообразования и обучения, подготовки и переподготовки;

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины и установленный режим труда;

- качественное выполнение условий государственного задания;

- соблюдение правил, инструкций, требований по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- соблюдение обязательства о неразглашении конфиденциальной информации, в том числе персональных данных субъектов, персональных

данных, полученных (используемых) в связи с работой в системе Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее - ДТСЗН города Москвы);

– бережное отношение к имуществу учреждения и бережное отношение к имуществу других работников;

– незамедлительное сообщение Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

– создание и сохранение благоприятной деловой атмосферы в подразделениях, уважение прав и мнений друг друга, активное участие в общественной жизни ГБУ ЦРИ «Царицыно».

1.5. Сфера действия Коллективного договора

1.5.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором, распространяются на всех работников и руководителя ГБУ ЦРИ «Царицыно»;

1.5.2. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих на работу в учреждение до подписания трудового договора.

1.6. Соотношение Коллективного договора с законодательством, Генеральным, Отраслевым, Московским трехсторонним соглашениями

1.6.1. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями Работодателей и Правительством Российской Федерации (далее – Генеральное соглашение), Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями Работодателей (далее – Московское трехстороннее соглашение) и Отраслевым Соглашением между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы (далее – Отраслевое соглашение).

1.6.2. Стороны настоящего Коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями, указанными в подпункте 1.6.1 настоящего Коллективного договора, и ранее действовавшим Коллективным договором.

1.6.3. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для безусловного выполнения его сторонами. Стороны Коллективного договора принимают на себя обязательства сторон Московского трехстороннего соглашения и Отраслевого соглашения в пределах своих полномочий.

1.7. Основные принципы заключения Коллективного договора

1.7.1. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности финансового обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля за их исполнением.

1.8. Общие обязательства Работодателя

1.8.1. Работодатель и уполномоченные им должностные лица признают право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение настоящего Коллективного договора от имени работников.

1.8.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности Профкома, ее органов и членов, не вмешиваться в деятельность Профкома, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

1.8.3. Во исполнение настоящего Коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профкомом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

РАЗДЕЛ 2.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон.

2.2. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе:

- для работников - на срок не более 3 месяцев;
- для заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, главного бухгалтера и его заместителя - на срок до 6 месяцев.

Условие об испытательном сроке указывается в трудовом договоре и приказе о приеме на работу.

2.3. Работодатель совместно с работником определяет условия трудового договора. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.

2.4. Срочный трудовой договор с работником заключается в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.7. При принятии решения о массовом сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель обязуется заблаговременно в письменной форме, не позднее, чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.8. Расторжение трудового договора работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.9. Сокращение численности.

2.9.1. При объективной необходимости сокращения численности Работодатель на основе консультаций с Профкомом разрабатывает меры по снижению ее негативных последствий и обеспечивает их реализацию.

2.9.2. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, также преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации имеют право:

- работники предпенсионного возраста (за 5 (пять) лет до пенсии).

О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, существенным изменением условий труда работники предупреждаются персонально под подпись не менее чем за 2 (два) месяца.

2.9.3. Работодатель и Профком договорились, что применительно к данному учреждению критерием массового увольнения является показатель

численности увольняемых работников за определенный период времени, принятый в Московском трехстороннем соглашении.

2.9.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и 2 части первой статьи 81 ТК РФ, может быть предоставлено свободное от работы время (1 (один) день в неделю, но не более 8 часов 15 минут) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка по согласованию с Работодателем.

2.10. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.3. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии со статьей. 108 ТК РФ, а также Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - ПВТР).

Порядок и место приема пищи, устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом, и фиксируются в ПВТР.

3.4. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами.

3.5. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется ознакомить всех работников с графиком ежегодных отпусков в указанный срок.

3.6. По желанию работника и согласованию с Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

3.7. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередные отпуска или отпуск без сохранения заработной платы предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.

3.8. Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, сверх установленного законодательством основного отпуска продолжительностью в 28 календарных дней:

- за работу в режиме ненормированного рабочего дня согласно ПВТР;
- в соответствии со специальной оценкой условий труда и настоящим Коллективным договором.

3.9. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства в соответствии с законодательством Российской Федерации:

3.9.1. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет только с их письменного согласия.

3.9.2. Разрешать женщинам, имеющим более 2-х детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, право выбора очередности отпуска по их просьбе, заблаговременно при составлении графика отпусков, в летнее или другое удобное для них время.

3.10. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, Работодатель по личному заявлению работника может предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.11. Близким родственникам (супругам, родителям и детям), работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

РАЗДЕЛ 4.

ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работодатель:

4.1.1. Обеспечивает формирование фонда оплаты труда, своевременную и в полном объеме выплату работникам заработной платы в соответствии со штатным расписанием. Условия оплаты труда работников установлены в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ

ЦРИ «Царицыно», утвержденным Работодателем и согласованным с Профкомом.

4.1.2. Заработная плата работникам Учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. За первую половину месяца заработная плата выплачивается 25 числа месяца, исходя из времени, которое работник отработал. За первую половину месяца учитывается оклад и компенсационные выплаты, размер которых не зависит от оценки итогов работы за месяц. За вторую половину месяца заработная плата выплачивается 10 числа месяца следующего за истекшим.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Заработная плата перечисляется на счета работников в коммерческую кредитно-финансовую организацию, действующей на основании лицензии выданной Центральным банком Российской Федерации с использованием пластиковых карт на основании личных письменных заявлений работников.

Ежемесячно, не позднее даты выплаты заработной платы, работнику предоставляется расчетный листок, в котором отражаются основные части заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.1.3. Обеспечивать минимальный уровень заработной платы работникам, в размере не ниже величины минимума заработной платы (в размер входят все доплаты и надбавки) в городе Москва, в соответствии с Московским трехсторонним соглашением. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

4.1.4. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается с учетом мнения Профкома.

4.1.5. Оплату труда работников производит в соответствии с должностным окладом за отработанное время и Положением об оплате труда работников ГБУ ЦРИ «Царицыно».

4.1.6. Выплату заработной платы директору учреждения производит одновременно с ее выплатой всем работникам учреждения.

4.1.7. Работодатель, при нарушении установленного срока выдачи заработной платы, выплачивает ее с уплатой процентов (в соответствии со ст. 236 ТК РФ).

4.1.8. Осуществляет выплату премий за выполнение особо важных и ответственных заданий по согласованию с Профкомом.

4.1.9. Выплата пособий осуществляется Работодателем в ближайший после назначения пособия день, установленный для выплаты заработной платы.

В порядке исключения в другие сроки могут производиться следующие выплаты:

- материальная помощь;
- оплата оплачиваемых очередных и дополнительных отпусков;
- заработная плата при расторжении трудового договора;
- выплаты по листкам нетрудоспособности за счет средств Работодателя.

4.1.10. При возникновении производственной необходимости, по соглашению сторон трудового договора, на работника может быть возложено совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер дополнительной оплаты, в соответствии со статьей 151 ТК РФ, устанавливается по соглашению сторон.

РАЗДЕЛ 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду в размерах не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации.

5.1.2. Работникам, направленным на обучение (впервые получающим высшее образование) Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска в соответствии со ст. 173 ТК РФ.

5.1.3. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам продолжительностью не более 3-х (трех) календарных дней, в следующих случаях:

- бракосочетание работника;
- рождение в семье работника ребенка;
- смерть членов семьи (близких родственников).

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам при предоставлении подтверждающих документов и при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.1.4. Работнику могут быть предоставлены дополнительные дни отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью не более 5-и пяти) календарных дней, в случае смерти членов семьи супруга/супруги (родные брат и сестра, родные бабушка и дедушка).

Дни отпуска, предусмотренные настоящим пунктом, предоставляются работникам при предоставлении подтверждающих документов.

5.1.5. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам продолжительностью 1 (один) календарный день, в следующих случаях:

- призыв на военную службу или призыв на военную службу по мобилизации близких членов семьи работника;
- работникам, имеющим детей, идущих в первый класс, работающим в режиме 5 рабочих дней (понедельник – пятница, суббота и воскресенье – выходной), предоставляется один оплачиваемый выходной день – первый день учебного года.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам при предоставлении подтверждающих документов.

5.1.6. Юбилеям (50, 55, 60, 65 лет) производить выплату премии к юбилейным датам, согласно Положению об оплате труда ГБУ ЦРИ «Царицыно».

Премирование работников осуществляется за счет экономии фонда оплаты труда.

5.1.7. Обеспечивать работникам условия для прохождения диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

5.1.8. Осуществлять проведение мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.

5.1.9. Для работников организовать помещение для приема пищи.

5.1.10. Работникам, проходящим вакцинацию (ревакцинацию) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), могут предоставляться 2 (два) дополнительно оплачиваемых выходных дня по заявлению работника, при условии, что первым днем отдыха считается день получения вакцины от COVID-19, а вторым днем следующий за днем получения вакцины.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам при предоставлении подтверждающих документов (талон на запись, с последующим предъявлением подтверждающего документа о сделанной вакцинации) и согласованием даты вакцинации у непосредственного руководителя.

5.2. Работодатель совместно с Профкомом:

5.2.1. Организуют культурно-массовые мероприятия с работниками учреждения и (или) членами их семей (23 февраля, 8 марта, День социального работника, День города, Новый год) – детская елка, вечера отдыха, чаепития, экскурсии.

РАЗДЕЛ 6.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО ОХРАНЕ ТРУДА

6.1. Работодатель:

6.1.1. Систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.1.2. Организует работу по обеспечению работников условиями и охраны труда в соответствии с законодательством по охране труда.

6.1.3. Осуществляет общее руководство работой по обеспечению охраны труда согласно разделу X ТК РФ в правовом, социально-экономическом, организационно-экономическом и медицинском аспектах. Ведет политику ответственного отношения к вопросам охраны труда и здоровья работников.

6.1.4. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

6.1.5. Обеспечивает совместно с Профкомом создание и функционирование системы управления охраной труда и реализует мероприятия по обеспечению необходимых условий и охраны труда.

6.1.6. Организует обучение, инструктаж, стажировку работников безопасным приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, а также проверку знаний норм, правил и инструкций по охране труда.

6.1.7. Обеспечивает работников бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты не ниже норм, предусмотренных

действующими у работодателя перечнями в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

6.1.8. Проводит расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.

6.1.9. Привлечение работников к труду в ночное время устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.1.10. Содействует проведению профсоюзного контроля условий и охраны труда работников, в том числе создавая совместную с Профкомом комиссию.

6.1.11. Обеспечивает каждому работнику нормальные санитарные и организационно-технические условия труда, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.

6.1.12. Осуществляет обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами в сфере социального страхования.

6.1.13. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.14. По улучшению условий охраны труда, здоровья систематически осуществлять следующие мероприятия:

- нанесение на оборудование и коммуникации опознавательной краски и знаков безопасности согласно стандартам;

- создание нормального температурного режима в помещениях ГБУ ЦРИ «Царицыно».

6.1.15. Предоставляет федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.1.16. Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на

осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.17. Знакомит работников с требованиями охраны труда.

6.1.18. Разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения Профкома.

6.1.19. Обеспечивает наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.1.20. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

6.1.21. Обеспечивает организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 ТК РФ.

6.1.22. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

6.1.23. Обеспечивает проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке.

6.2. Работники:

6.2.1. Обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или 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), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.3. Работодатель ведет учет по каждому несчастному случаю в учреждении и профессиональному заболеванию, проводит их расследование и формирует материалы этих расследований.

6.4. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем Профкома и официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления руководителя структурного подразделения о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника дисциплинарной и иной ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 7.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на основании законодательства, соглашений, указанных в подпункте 1.7.1 настоящего Коллективного договора и положений настоящего Коллективного договора.

7.2. Первичная профсоюзная организация действует на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Устав).

7.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом.

7.4. Работодатель в целях создания условий для участия Профкома в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию среди работников:

7.4.1. Предоставляет Профкому информацию о деятельности ГБУ ЦРИ «Царицыно».

7.4.2. Консультируется с Профкомом по вопросам принятия в ГБУ ЦРИ «Царицыно» локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с Профкомом.

7.4.3. Гарантирует участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства учреждения.

7.4.4. Передает права по защите застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию Профкому.

7.4.5. Безвозмездно предоставляет Профкому в пользование по необходимости транспорт, оборудованное оргтехникой и необходимой мебелью помещение, с обеспечением уборки помещения, а также другие условия для обеспечения деятельности Профкома.

7.4.6. Работодатель и его должностные лица обязаны оказывать содействие деятельности Профкома.

7.4.7. Предоставляет Профкому право проведения собраний членов Профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделяет для этой цели помещения в согласованные с Работодателем сроки и часы.

7.4.8. Предоставляет Профкому право проведения своих заседаний в рабочее время, без нарушения нормальной деятельности учреждения.

7.4.9. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы и членам Профкома свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с Работодателем сроки.

7.4.10. Перечисляет ежемесячно из заработной платы членов Профсоюза на основании их личных письменных заявлений на счет Профкома членские профсоюзные взносы в размере 1%.

7.4.11. Гарантирует, что на период полномочий председателя первичной профсоюзной организации (не освобожденного от основной работы),

должность (штатная единица), занимаемая председателем первичной профсоюзной организации, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации учреждения или структурного подразделения, а также не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.

7.4.12. Не освобожденный от основной работы председатель первичной профсоюзной организации, его заместители, выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе Работодателя только с предварительного согласия Территориальной профсоюзной организации учреждений социальной защиты населения города Москвы (далее – ТПО).

7.4.13. Представители Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их проведения не могут подвергаться дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя.

7.4.14. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля по соблюдению трудового законодательства Российской Федерации, правил по охране труда, за выполнением настоящего Коллективного договора, соглашений председатель Профкома вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и другим выплатам при проведении проверок.

РАЗДЕЛ 8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Сознавая важность работы с молодыми работниками (работники до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала в учреждении, эффективного участия молодых работников и специалистов в реализации производственных планов учреждения, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи.

Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

8.1. Всецело содействовать работе Молодежного совета учреждения, направленной на активизацию участия молодежи в повышении эффективности деятельности учреждения. Учреждение предоставляет Молодежному совету в пользование необходимое для работы помещение.

8.2. Положения статей 374-377 ТК РФ распространить в учреждении на председателя Молодежного совета ГБУ ЦРИ «Царицыно».

8.3. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.

8.4. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодежи, стимулирования ее инновационной

деятельности, а также организовывать работу по преемственности кадрового потенциала ГБУ ЦРИ «Царицыно».

8.5. Содействовать развитию молодежного движения в подразделениях ГБУ ЦРИ «Царицыно», проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, физкультурно-спортивных мероприятий, присвоению звания «Лучшая медицинская сестра», «Лучший специалист», «Лучший психолог» и др.

8.6. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

РАЗДЕЛ 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. Профком своей деятельностью способствует эффективной работе учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений среди работников, сотрудничеству между работниками и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности. Профком осуществляет профсоюзный контроль за выполнением Коллективного договора, законов и иных нормативных правовых актов о труде и положений: об оплате труда работников ГБУ ЦРИ «Царицыно», о системе управления охраной труда.

9.2. Вести переговоры от имени работников с Работодателем по вопросам соблюдения настоящего Договора, регулирования трудовых отношений и оплаты труда в Учреждении.

9.3. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

9.4. Защищать членов Профсоюза при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидации учреждения, сокращением рабочих мест, своевременности оплаты труда.

9.5. Обеспечивать методический контроль за организацией работ в структурных подразделениях за выполнением требований по охране труда, производственной санитарии, гигиены и экологии в соответствии с действующим законодательством, правилами и нормами.

9.6. Разъяснять работникам положения ТК РФ и локальных актов учреждения в пределах своих компетенций.

9.7. Принимать меры по устранению предпосылок возникновения трудовых споров (конфликтов) по вопросам условий труда, а в случаях их возникновения стремиться разрешить ситуацию без остановки трудового процесса.

9.8. При необходимости проводить работу с работниками ГБУ ЦРИ «Царицыно» по своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей, соблюдению ПВТР.

9.9. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по Коллективному договору.

9.10. В период действия Коллективного договора, при соблюдении Работодателем требований Коллективного договора Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

РАЗДЕЛ 10. ГАРАНТИИ ПРОФКОМА

Члены Профсоюза ГБУ ЦРИ «Царицыно» имеют право:

- на получение бесплатной юридической помощи в области трудового законодательства, охраны труда, социального страхования и занятости;
- на представительство и защиту интересов членов Профсоюза в судебных органах;
- на получение от Профкома защиты, при необоснованных переводах и увольнениях;
- на содействие в решении вопросов, связанных с охраной труда, возмещением ущерба, причиненного здоровью при исполнении трудовых и служебных обязанностей;
- на получение социально-трудовых льгот в соответствии с Отраслевым соглашением и настоящим Коллективным договором;
- на получение материальной помощи членами Профсоюза, оказавшимися в трудной жизненной ситуации;
- на получение дотации от ТПО на приобретение санаторно-курортной путевки (с 15 сентября по 15 мая) один раз в 2 года. Максимальная сумма - 10000 рублей;
- на получение материальной помощи от ТПО на рождение ребенка в сумме 3000 рублей;
- на получение материальной помощи от ТПО при вступлении

впервые в брак в сумме 3000 рублей;

– на получение единовременной материальной помощи от ТПО по случаю потери кормильца при наличии в семье детей до 18 лет. На одного ребенка - 5000 рублей, на двух детей - 10000 рублей, на трех и более детей - 15000 рублей;

– на получение один раз в год единовременной материальной помощи от ТПО длительно болеющим работникам, страдающим хроническими заболеваниями при стаже работы в системе более 7 лет и при нахождении на листке нетрудоспособности свыше 1 месяца- 5000 рублей, свыше 3 месяцев и более - 10000 рублей;

– на получение членом профсоюза, проработавшим в органах и учреждениях социальной защиты города Москвы более 7 лет и получившим группу инвалидности по заболеванию, единовременной материальной помощи в размере:

- 1 группа - 15000 рублей,
- 2 группа - 10000 рублей,
- 3 группа - 5000 рублей.

– на получение материальной помощи от ТПО ежегодно ко Дню социального работника членам профсоюза, проработавшим в системе социальной защиты города Москвы свыше 10 лет, ушедшим на пенсию, и не снявшимся с профсоюзного учета в организации;

– на получение страхового денежного возмещения от Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания (далее – МГО) в результате получения травмы вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве;

– на получение страхового возмещения от МГО в результате получения травмы вследствие несчастного случая, произошедшего по пути на работу (с работы) (в течение 2 часов);

– на получение компенсации стоимости железнодорожного билета (в плацкартном вагоне) работникам, чей сын проходит службу в Вооруженных Силах, до места службы и обратно;

– на получение молодыми работниками и специалистами до 35 лет, которые окончили профильные ВУЗы с «красным дипломом» и проработали в органах и учреждениях социальной защиты не менее 3 лет – единовременного пособия в сумме 10000 рублей;

– на участие в льготных однодневных и многодневных автобусных, железнодорожных и теплоходных экскурсиях по России и за рубежом;

– на участие в конкурсах профессионального мастерства, народного творчества, фестивалях художественной самодеятельности, спартакиадах,

туристических слетах и других культурно-массовых и спортивных мероприятиях;

– на получение страхового возмещения (материальной помощи) на ребенка, получившего травму в результате несчастного случая;

– на получение бесплатной или льготной путевки для детей и подростков в детские оздоровительные лагеря;

– на получение бесплатных новогодних подарков для детей до 17 лет;

– на получение бесплатных билетов на новогодние представления и льготных билетов на театральные представления для детей во время школьных каникул по заявлению родителей.

Вышеперечисленные льготы предоставляются ТПО по ходатайству Профкома при представлении необходимых документов.

РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года, на период с 01 января 2023 года по 31 декабря 2025 года.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

11.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

Стороны доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в Коллективный договор без созыва собрания (в рабочем порядке).

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленной Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании их обсуждения в Профкоме и профгруппах, основных структурных подразделениях в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и утверждается Общим собранием (конференцией) работников при представлении Работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования.

11.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют

примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.6. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года.

11.7. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

11.8. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.9. Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании (конференции) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

11.10. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

11.11. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные, в том члены Профкома, несут ответственность в соответствии с Уставом.

11.12. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

11.13. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

11.14. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится сторонами в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» расположенного по адресу: г. Москва, 129010, Протопоповский пер., д. 25. Решение «Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров» стороны обязуются исполнять.

Прошито, пронумеровано, скреплено подписью и
печатью 24 (листа)

О.Л. Тропников

