

Представитель работодателя
Директор Государственного
бюджетного учреждения города
Москвы Социальный дом
«Вешняки»



Яковлев А.Н.
2023 года

Представитель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного бюджетного
учреждения города Москвы
Социальный дом «Вешняки»



Ильина З.А.
2023 года

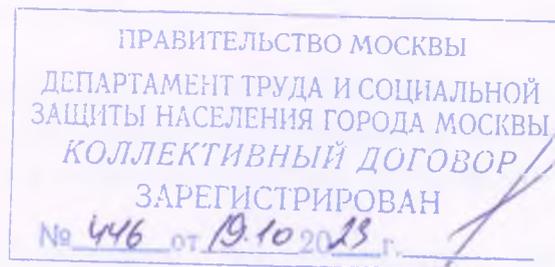
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения города Москвы

Дом социального обслуживания «Вешняки»

Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы

на период с 19.10.2023 г. по 18.10.2026 г.



Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Государственного Бюджетного учреждения города Москвы Социальный дом «Вешняки» в лице директора Александра Николаевича Яковлева (именуемый далее Работодатель), действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками в лице председателя профсоюзной организации Государственного Бюджетного учреждения города Москвы Социальный дом «Вешняки» Зинаиды Анатольевны Ильиной (именуемый далее Профком), действующего на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, с другой стороны, о нижеследующем.

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Предмет договора.

1.2.1. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей учреждения гарантий и льгот, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха.

1.2.2. В настоящий коллективный договор включены нормативные положения трудового законодательства РФ, иных нормативных правовых актов, в которых содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.3. Общие обязательства сторон.

1.3.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- 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;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- поощрять особо отличившихся в труде работников;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для коллективного договора соглашения и контроля по их выполнению;

- 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 Профкому;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

1.3.2. Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и законодательства по охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством.

1.4. Сфера действия Коллективного договора

1.4.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе и на руководителя учреждения:

1.4.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Соглашением между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы, Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями предпринимателей (работодателей).

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

1.5. Общие обязательства Работодателя

1.5.1. Работодатель и уполномоченные им должностные лица:

- признают право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение настоящего коллективного договора от имени работников.

- обязуются содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

- обязуется ознакомить с настоящим Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников.

РАЗДЕЛ II ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1 Трудовой договор заключается в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

2.2. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей учреждения гарантий и льгот, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Порядок приёма и увольнения работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4. Работодатель формирует в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставляет её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования», для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.5. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников учреждения, разрабатываются Работодателем по согласованию с Профкомом.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. (ст. 60 ТК)

2.7. В целях обеспечения прав и свобод работников Работодатель осуществляет сбор, хранение и обработку персональных данных работника, а также гарантирует, что сведения о работнике, являющиеся персональными данными, которые предоставлены им при приеме на работу, будут представлены третьим лицам с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством – с предварительным уведомлением работника о предоставляемых данных. Работодатель гарантирует обработку только тех персональных данных, которые непосредственно связаны с трудовыми отношениями и необходимы для целей такой обработки.

2.8. Полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой массовое сокращение количества рабочих мест, могут осуществляться только после предварительного письменного уведомления Профкома (не менее чем за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов Работников - членов Профсоюза.

2.9. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в Профком проекты распоряжений о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.10. Расторжение трудового договора с работником – членом Профсоюза по пункту 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.11. При сокращении должностей, численности или штата работников Работодатель обеспечивает преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных статьёй 179 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.12. При сокращении численности работников Работодатель обязуется:
- создать комиссию по определению преимущественного права оставления на работе при равной производительности труда и квалификации с участием представителей Профкома.

2.13. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в уведомлении об увольнении в связи с сокращением штата или численности, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. (ст. 180 ТК)

РАЗДЕЛ III РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

3.2. В связи со спецификой жизнедеятельности учреждения, в нем установлены различные режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Работники подразделений: администрация, административно-управленческий персонал, социально-реабилитационное отделение, договорной отдел, административно-хозяйственная часть, аптека, а также начальник отдела контроля организации питания и главная медицинская сестра.

- пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Работники общего медицинского персонала, заведующие отделений, врачи, старшая медицинская сестра, медсестра: процедурной, диетическая, по массажу, по физиотерапии, инструктор по лечебной физкультуре и инструктор по трудовой терапии, а также женщины, работающие в сельской местности (обособленное подразделение);

- сменный режим работы по ежемесячному сменному графику с предоставлением выходных дней по скользящему графику, с суммированным учетом рабочего времени;

- режим работы по графику с предоставлением выходных дней по скользящему графику, с суммированным учетом рабочего времени (два дня работы

- два дня отдыха). Работники социальных отделений - уборщик служебных помещений, буфетчик;

- режим работы по графику с предоставлением выходных дней по скользящему графику, с суммированным учетом рабочего времени (три дня работы - три дня отдыха). Работники отдела контроля организации питания – специалист;

- режим неполного рабочего времени устанавливается по соглашению сторон на основании заявления работника с предоставлением необходимых документов, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Продолжительность рабочей недели и/ или рабочего дня, время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания - устанавливается трудовым договором, а оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав и оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у Работодателя, в индивидуальном порядке в трудовом договоре могут быть установлены: иное время начала и окончания рабочего дня, сменная работа, гибкий график и другие режимы.

3.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) в учреждении, определяется Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка.

Накануне нерабочих праздничных дней, продолжительность рабочего дня уменьшается на 1 час.

3.4. Работа в учреждении, не должна предусматривать работу сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени. Применение сверхурочных работ возможно лишь в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, в противном случае любой работник вправе отказаться выполнять сверхурочные работы.

3.4.1. Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе Работодателя, за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством с учетом мнения Профкома, за исключением случаев обозначенных частью 3 ст. 99 Трудового кодекса РФ допускается привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия

3.4.2. Женщины, имеющие детей в возрасте от 3-х до 14 лет, работники, имеющие детей - инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, работники, осуществляющие уход за больными членами их семьи в соответствии с медицинским заключением, и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. Оплата работы в сверхурочное время

регулируется Положением об оплате труда, законодательством.

3.5. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

По письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливается режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

3.6. Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет до достижения ребенком возраста полутора лет).

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств Работодателя.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, перечисленных в ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7.1 Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника - в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений (часть вторая статьи 113 ТК РФ);

3.7.2. Без согласия работника привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные производится - в чрезвычайных ситуациях либо при угрозе их возникновения, а именно:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных

случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ. Порядок и условия оплаты определяются Положением об оплате труда (Приложение № 3), трудовым договором.

3.8. Ночным считается время с 22-00 до 6-00. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере, устанавливаемом коллективным договором 30 % должностного оклада, часовой ставки, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

3.9. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность такого отпуска составляет 28 календарных дней. В отдельных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней, так работнику, имеющему инвалидность, предоставляется удлиненный основной отпуск – 30 календарных дней.

3.10. Медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической помощи, согласно Постановлению Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 и подтверждением результатом специальной оценкой условий труда рабочего места, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за фактически отработанное время за полностью отработанный рабочий год из расчета:

35 календарных дней (заведующий отделением, врач, средний медицинский персонал)

28 календарных дней (главная медсестра)

Также ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда за фактически отработанное время из расчета 7 календарных дней за полностью отработанный рабочий год.

3.11. График отпусков работников утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель доводит под роспись до сведения всех работников, график ежегодных отпусков.

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. Перенос отпуска на другой срок возможен только по письменному заявлению работника, согласованному с Работодателем.

3.12. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работающим пенсионерам по старости (по возрасту); работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери; родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной

противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы); работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно.

РАЗДЕЛ IV ОПЛАТА ТРУДА.

4.1. Система оплаты труда устанавливается Положением об оплате труда работников с учетом требований Трудового кодекса Российской Федерации и иных правовых нормативных правовых актов Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы трудового права, в соответствии с требованием:

- единого тарифно- квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантии по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений;
- по согласованию с Профкомом.

4.2. Работодатель обеспечивает минимальную заработную плату в соответствии с Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. За первую половину месяца – 20-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 5-го числа месяца, следующего за отработанным (окончательный расчет за отработанный месяц). В случае ухода работника в отпуск, оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

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

4.4. Размер должностного оклада работников учреждения, (без учета премии и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше должностного оклада (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.5. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- заработную плату, состоящую из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда (работы с тяжелым контингентом,

работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда), а также за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий, работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и др.) и конкретизируются в трудовом договоре работника;

– стимулирующие и поощрительные выплаты за надлежащее выполнение трудовых обязанностей, производятся в соответствии с Положением об оплате труда.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам работников, не образуют новый должностной оклад, ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу, ставке. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

4.7. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда.

Работникам учреждения устанавливаются следующие виды надбавок к заработной плате:

- за качество, эффективность и высокие результаты работы;
- за интенсивность, сложность и напряжённость в работе;
- за стаж работы в учреждениях социальной защиты населения города Москвы;
- за почетное звание;
- за ученую степень;
- за классность водителям автомобилей;
- за квалификационную категорию;
- за внедрение Стандарта качества управления ресурсами;
- за наставничество.

Все решения, касающиеся выплат стимулирующего характера, принимаются при участии Профкома.

4.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за период норму рабочего времени по производственному календарю и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

4.9. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.10. Оплата простоя по вине Работодателя производится за фактическое время работы, в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

При невыполнении должностных обязанностей по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, за Работником сохраняется не менее двух третей оклада (должностного оклада).

4.11. В Положении об оплате труда под сверхурочной понимается работа,

производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу работникам устанавливаются доплаты:

– за первые два часа сверхурочной работы – в размере 150 процентов часовой ставки;

– за последующие часы сверхурочной работы – в размере 200 процентов часовой ставки.

4.12. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.13. Компенсационные выплаты:

- выплаты работникам за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом;

Перечень категорий работников, которым устанавливаются выплаты за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом, и размеры данных выплат установлены в «Положении об оплате труда работников».

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда.

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда и имеющих право на компенсационные выплаты, их размеры установлены в «Положении об оплате труда работников».

Данный перечень основывается на результатах проведенной в установленном порядке специальной оценки условий труда.

4.14. При направлении Работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта с отрывом от работы за работниками, на весь период обучения сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата.

РАЗДЕЛ V СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

5.1. Формы социально-бытового обслуживания, гарантии, льготы и компенсации для работников устанавливаются с учётом возможностей учреждения.

5.2. Работодатель, руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования», совместно с Профкомом осуществляет в учреждении персонифицированный учёт и контроль за своевременным и обоснованным представлением в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

Работодатель своевременно уплачивает страховые взносы в размере, определённом законодательством, предназначенные для перечисления во внебюджетные государственные фонды и налоговые органы.

5.4. Работодатель обеспечивает своевременное перечисление средств на обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом

Российской Федерации от 29.11.2010 г. № 326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

5.5. Работодатель рассматривает ходатайства Профкома о представлении работников к награждению почётными званиями, благодарностями, почётными грамотами и наградами.

5.6. В случае смерти работника или гибели работника на работе, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), Работодатель, обязуется:

- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей на день смерти совместно с ним, единовременное пособие в размере должностного оклада.

5.7. Работодатель вправе производить единовременную выплату, к юбилейным датам, при наличии экономии фонда заработной платы, в размере 20000 рублей.

5.8. Работодатель вправе производить единовременную выплату, на рождение ребёнка, при наличии экономии фонда заработной платы, в размере одного должностного оклада работника.

5.9. Работодатель и Профком договорились:

5.9.1. Проводить согласованную политику в области организации детского и семейного отдыха, развития культуры, спорта и туризма:

- организовывать отдых детей в период летних и зимних школьных каникул на базе детских оздоровительных и санаторных лагерей;

- в целях укрепления здоровья работников учреждения проводить «Дни здоровья»;

5.9.2. Работодатель и Профком пришли к соглашению о том, что помимо предусмотренных законодательством дополнительных отпусков на период действия Коллективного договора устанавливаются следующие виды дополнительных отпусков с сохранением заработной платы:

- бракосочетание самого работника - 1 календарный день;
- бракосочетание детей работника - 1 календарный день;
- смерть мужа, жены, сына, дочери, отца, матери, родной сестры или брата - 3 календарных дня;

- по рождению ребёнка второму члену семьи - 1 календарный день;
- родителям, имеющих детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) - 1 календарный день в первый день каждого учебного года;

- родителям, имеющих выпускников школы и других учебных заведений - 1 календарный день на последний звонок при окончании школы;

- дополнительный оплачиваемый, продолжительностью три календарных дня, предоставляемый по согласованию с Профкомом работникам, не имеющим листков нетрудоспособности в течении периода, за который предоставляется ежегодный отпуск.

5.9.3. Работодатель, по согласованию с Профкомом вправе производить, при наличии экономии фонда заработной платы, единовременную выплату не менее одного должностного оклада работника, уволенного в связи с уходом на пенсию и проработавшего в системе социальной защиты не менее 10 лет.

РАЗДЕЛ VI ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны договорились:

- Если при расследовании несчастного случая с застрахованным установлено, что грубая неосторожность застрахованного содействовала возникновению или увеличению вреда, причиненного его здоровью, комиссия (в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ случаях государственный инспектор труда, самостоятельно проводящий расследование несчастного случая) устанавливает степень вины застрахованного в процентах, с учетом заключения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 229.2 ТК РФ);

- в случае необеспечения работника в соответствии с Трудовым кодексом РФ средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника (часть 6 ст. 216.1 ТК РФ);

- в соответствии с частью 7 статьи 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до установления такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

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

- работодатель и должностные лица, виновные в нарушении государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации или в воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- контролировать прохождение работниками периодических медицинских осмотров;

- ежегодно разрабатывать Соглашение по охране труда в целях улучшения условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков.

6.2. Работодатель:

- обеспечивает работникам безопасные условия и охрану труда в соответствии с законодательством;

- разрабатывает по согласованию с Профкомом и утверждает Правила и инструкции по охране труда;

- создает комиссию по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители Работодателя и Профкома;

- обеспечивает обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на

рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- обязуется не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- разрабатывает, финансирует и осуществляет мероприятия, направленные на улучшение условий и охраны труда в пределах средств, выделенных на эти цели из соответствующего бюджета;

- проводит не реже одного раза в год анализ состояния производственного травматизма (количество несчастных случаев и трудовые потери в днях) и разрабатывает с учетом мнения Профкома мероприятия по его снижению (недопущению);

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организует проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- обеспечивает систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

- обеспечивает проведение специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- приобретает и выдает за счет собственных средств средства индивидуальной защиты и смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением Перечень СИЗ, Перечень смывающих средств;

- обеспечивает работников производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с установленными нормативами;

- обеспечивает полноценное участие представителей Профкома в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ);

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда, а также за особый характер работы предоставлять работникам гарантии и компенсации согласно утвержденного перечня;

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

- в целях поддержания здоровья работников:

- разрешает использовать тренажерные, спортивные залы работниками за пределами их рабочего времени и без нарушения нормальной деятельности учреждения;

- обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения (ст.214 ТК РФ);

- организует в подразделениях учреждения посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи;

- создает условия для обеспечения работников питанием в столовой, в комнатах для приема пищи с нагревательными приборами, холодильником и другим необходимым инвентарем;

- обязуется освобождать беременных женщин от работы, по их заявлению, для прохождения медицинских обследований с сохранением средней заработной платы;

- обязуется проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- обязуется приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда. Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.214.1 ТК РФ);

- отстраняет от работы (не допускает к работе) работника не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях (ст.76 ТК РФ);

6.3. Профком, как представитель работников, обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- вносить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий по вопросам безопасности и охраны труда;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком, вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений.

6.4. Работодатель и Профком договорились, что в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, в учреждении создается совместный постоянно действующий орган – Комиссия по охране труда, В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации.

Комиссия руководствуется в своей работе «Положением о комиссии по охране труда» (Приложение № 8).

6.5. Работодатель обеспечивает в течение года в помещениях температурный режим в соответствии с ГОСТ 12.1.005-88.

РАЗДЕЛ VII ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель и Профком обязуются:

7.1. В целях создания условий для участия выборного профсоюзного органа в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в учреждении Работодатель обязуется:

- предоставлять Профкому информацию о деятельности учреждения;
- гарантировать возможность участия Председателя или иного делегируемого представителя Профкома в оперативных совещаниях;

- включать председателя Профкома в состав комиссий по вопросам социально-трудовых отношений;

- при проведении аттестаций работников учреждения, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включать председателя Профкома;

- предоставлять бесплатно выборному профсоюзному органу помещение, оборудование, средства связи (телефон, выход в пользование Интернетом), место для размещения информации о работе профсоюзной организации, транспорт для осуществления уставной деятельности профсоюзного органа в интересах работников;

- для профсоюзных органов бесплатно производить множительные работы в целях доведения необходимой информации до членов Профсоюза;

- предоставлять председателю Профкома учреждения, не освобожденному от своей производственной работы, по согласованию с Работодателем, время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также для прохождения профсоюзной учебы. Предоставление данного рабочего времени не уменьшает размер заработной платы и других видов денежных выплат;

- выплачивать по согласованию с руководителем учреждения ежемесячное вознаграждение председателю профсоюзной организации, если численность членов Профсоюза составляет более 50% от общей численности, работающих в

учреждении и активно участвующей в работе по развитию социального партнёрства, совершенствованию социально-трудовых отношений, охране труда, организации отдыха работников и их детей, укреплению трудовой дисциплины в учреждении;

- предоставлять право Профкому проведения собраний, конференций членов Профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности учреждения, выделять для этой цели помещение в согласованные сроки;

- перечислять на счет профсоюзного органа (ТПО) членские профсоюзные взносы в размере одного процента от начисленной заработной платы членов Профсоюза на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза на имя Работодателя.

7.2. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с председателем Профкома (в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) с предварительного согласия ТПО Учреждений социальной защиты населения города Москвы.

7.3. Работодатель гарантирует, что на период полномочий председателя профсоюзного комитета должность (штатная единица), занимаемая председателем профсоюзного комитета, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации учреждения, структурного подразделения или невозможностью предоставлять работу в соответствии с квалификацией работника.

РАЗДЕЛ VIII ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

8.1. Профком:

- содействует в реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности, стабилизации и повышению эффективности работы учреждения, укреплению трудовой дисциплины, присущими Профсоюзу методами;

- руководствуясь Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза, Профком учреждения через комиссии и уполномоченных лиц осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением в учреждении трудового законодательства, состояния охраны труда, предоставления работникам социальных гарантий, предусмотренных действующим законодательством. Принимает меры по устранению выявленных недостатков;

- участвует по взаимной договоренности с Работодателем в совещаниях, заседаниях коллегий по обсуждению актуальных для жизни работников вопросов;

- представляет и защищает интересы членов Профсоюза перед Работодателем в городских органах законодательной, исполнительной и судебной власти;

- обеспечивает исполнение профсоюзного бюджета;

- участвует в разработке проектов планов и мероприятий по улучшению условий труда в учреждении;

- организует обучение профсоюзных кадров по вопросам трудового законодательства, социального страхования, охраны труда и др.;

- предоставляет бесплатную консультативную и правовую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства и законодательства по охране

труда;

- принимает меры по организации санаторно-курортного обслуживания и отдыха работников – членов Профсоюза и их детей. Организует и проводит летнюю и зимнюю оздоровительные кампании для детей работников членов Профсоюза;

- организует проведение физкультурно-оздоровительных, культурно - массовых мероприятий в пределах сметы профбюджета;

- анализирует состояние заболеваемости в учреждении и представляет данные Работодателю и совместно принимают меры по ее сокращению;

- осуществляет контроль за выплатой компенсаций семьям с детьми и пособий по государственному социальному страхованию в учреждении.

8.2. Члены Профсоюза учреждения, имеют право:

- на содействие в решении вопросов, связанных с охраной труда, возмещением ущерба, причиненного здоровью при исполнении трудовых обязанностей;

- на получение социально-трудовых льгот в соответствии с данным Коллективным договором, заключенным между Работодателем и Профкомом;

- на получение материальной помощи членами Профсоюза, оказавшимся в трудной жизненной ситуации;

- на получение дотации от Профкома на приобретение санаторно-курортной путевки (с 15 сентября по 15 мая) один раз в год. Максимальная сумма -15000 рублей. Размер дотации определяется в зависимости от профсоюзного стажа работы в системе труда и социальной защиты населения города Москвы;

- на получение материальной помощи от Московского городского комитета (далее-МГК) Профсоюза на рождение ребенка в сумме от 3000 рублей до 7000 рублей (в зависимости от профсоюзного стажа);

- на получение материальной помощи от МГК Профсоюза при вступлении в брак в сумме от 3000 рублей до 7000 рублей (в зависимости от профсоюзного стажа);

- на получение единовременной материальной помощи от Профкома 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 - 15000рублей

- на получение один раз в год единовременной материальной помощи от Профкома длительно болеющим работникам, страдающим хроническими заболеваниями при профсоюзном стаже работы в системе более 10 лет и при нахождении на листе нетрудоспособности:

- свыше 1 месяца — 5000 рублей,

- свыше 3 месяцев и более — 10000 рублей;

- на получение, членом Профсоюза, получившим группу инвалидности по заболеванию, единовременной материальной помощи при профсоюзном стаже в системе социальной защиты города Москвы более 7 лет и, в размере:

- 1 группа - 15000 рублей,

- 2 группа - 10000 рублей,

- 3 группа - 5000 рублей

- на получение материальной помощи от Профкома ежегодно ко Дню социального работника членам Профсоюза, проработавшим в учреждении и

состоявшим в Профсоюзе на момент увольнения свыше 10 лет, ушедшим на пенсию, и не снявшимся с профсоюзного учета в учреждении;

- на получение материальной помощи (единовременной выплаты) от МГК Профсоюза в результате получения работником травмы, вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве;

- на получение материальной помощи (единовременной выплаты) от МГК Профсоюза в результате получения работником травмы вследствие несчастного случая, произошедшего по пути на работу /с работы (в теч.2 часов), ветеранам системы — в быту;

- на получение материальной помощи работником, чей сын проходит службу в Вооружённых Силах, на оплату железнодорожного билета (в плацкартном вагоне) 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 содействие в организации отдыха в выходные дни в пансионатах и базах отдыха по льготным ценам;

- на участие в однодневных и многодневных автобусных, железнодорожных и теплоходных экскурсиях по России и за рубежом по льготным ценам;

- на участие в конкурсах профессионального мастерства, народного творчества, фестивалях художественной самодеятельности, спартакиадах, туристических слётах и других культурно-массовых и спортивных мероприятиях;

- на получение страхового возмещения (материальной помощи) на ребёнка до 17 лет, получившего травму в результате несчастного случая;

- на получение компенсации стоимости, приобретённой за полную стоимость путёвки одному из родителей, для детей и подростков в Детские оздоровительные лагеря (до 15000 рублей);

- на получение бесплатных новогодних сладких подарков для детей до 17 лет включительно;

- на получение льготных билетов на новогодние представления и бесплатных билетов на театральные представления для детей во время школьных каникул;

- на получении материальной помощи членам Профсоюза, чьи дети впервые поступают в 1 класс.

РАЗДЕЛ IX ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года на период с 19 октября 2023 года по 18 октября 2026 года.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трёх лет.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производятся по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течении трёх дней после составления протокола разногласий

стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию. В случае возникновения коллективного трудового спора передать его рассмотрение в учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» (Протопоповский переулок, дом 25) и выполнять его решения.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников под роспись до его подписания.

Профсоюзный орган обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. С отчётом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

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

Всего прошнуровано, пронумеровано
и заверено печатью 20 листов
Директор ГБУ Социальный дом «Вешняки»



А.Н. Яковлев