

Представитель работодателя
Директор ГБУ ТЦСО
«Бабушкинский»



Е.В. Бутрина
13 октября 2022 г.

Представитель работников
председатель профкома
ГБУ ТЦСО «Бабушкинский»



Т.П. Москалева
13 октября 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ТЕРРИТОРИАЛЬНОГО ЦЕНТРА СОЦИАЛЬНОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ
«БАБУШКИНСКИЙ»

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 127 от 02.03.2022 г.

Москва 2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами города Москвы с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности ГБУ ТЦСО «Бабушкинский».

Сторонами Коллективного договора являются:

1.1. Работодатель - директор Государственного бюджетного учреждения города Москвы Территориальный центр социального обслуживания «Бабушкинский» Елена Владимировна Бутрина (далее РАБОТОДАТЕЛЬ), действующей на основании Устава;

Работники – в лице их полномочного представителя председателя первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения города Москвы Территориальный центр социального обслуживания «Бабушкинский» Тамары Павловны Москалевой, действующей на основании Устава общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее – Профком).

1.2. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Соглашения от 19.03.2021 г. между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы на 3 года.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует три года.

1.3. Стороны, подписавшие Коллективный договор, принимают на себя обязательства, закрепленные Московским трехсторонним соглашением и настоящим Коллективным договором (в объеме своих полномочий).

1.4. Коллективный договор является:

- правовым актом, содействующим договорному регулированию социально-трудовых отношений, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий для работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский».

- Коллективный договор не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников при наличии собственных средств для их обеспечения.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский», независимо от стажа работы и занимаемой ими

должности. Представление интересов работников, не являющихся членами Профсоюза, производится на условиях первичной профсоюзной организации ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» в соответствии со статьей 30 Трудового кодекса Российской Федерации;

1.6. РАБОТОДАТЕЛЬ, осознавая необходимость обеспечения социальной и правовой защищенности работников, принимает нормативные акты, затрагивающие трудовые и социально-экономические права, интересы работников с предварительным уведомлением Профкома.

Профком оперативно рассматривает по существу проекты нормативных актов и при необходимости готовит по ним мотивированное мнение.

1.7. РАБОТОДАТЕЛЬ гарантирует Профкому получение необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического характера. РАБОТОДАТЕЛЬ гарантирует соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором прав Профкома и содействует его деятельности. Должностные лица за нарушение прав и противодействие Профкому несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

1.8. Законы и другие нормативные правовые акты, улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» расширяют действие соответствующих пунктов Коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.9. Ни один из представителей сторон Коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Толкование и разъяснение положений Коллективного договора осуществляется по взаимному согласию представителей сторон.

1.10. По взаимному согласию представителей сторон Коллективного договора в течение срока действия в его текст могут быть внесены изменения и дополнения.

1.11. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.12. Для ведения Коллективного договора, подготовки его, заключения и контроля за выполнением Коллективного договора создана комиссия из представителей сторон РАБОТОДАТЕЛЯ и Профкома.

1.13. Представители сторон Коллективного договора предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения ГБУ ТЦСО «Бабушкинский», о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников, проводят взаимные консультации по социально-трудовым вопросам и задачам.

1.14. РАБОТОДАТЕЛЬ и Профком обязуются не реже одного раза в год информировать друг друга о выполнении принятых обязательств по данному Коллективному договору.

1.15. В случае смены представителя стороны Коллективного договора, его права и обязанности по Коллективному договору переходят к его

правопреемнику и сохраняются до заключения нового Коллективного договора.

1.16. В период действия Коллективного договора, в случае его выполнения, Профком не выступает организатором забастовок и содействует РАБОТОДАТЕЛЮ в урегулировании трудовых споров, возникающих из-за требований, выходящих за рамки установленных Коллективным договором, норм.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. РАБОТОДАТЕЛЬ и Профком осуществляют контроль за реализацией трудового законодательства, соблюдением установленных социальных гарантий работников.

2.2. Трудовые отношения работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права.

2.3. Трудовые отношения в ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» возникают на основании трудового договора, заключенного между работником и Работодателем в письменной форме, как на неопределенный, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и Соглашением от 19.03.2021 г., заключенным между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы.

2.5. Работодатель формирует в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», для хранения в информационных ресурсах Пенсионного Фонда Российской Федерации.

2.6. Проекты локальных нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» разрабатываются РАБОТОДАТЕЛЕМ по согласованию с Профкомом.

2.7. РАБОТОДАТЕЛЬ:

- организует подготовку и дополнительное профессиональное образование работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский»;

- в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы осуществляет согласованные с Профкомом по обеспечению занятости работников;

- осуществляет увольнение работников в порядке, установленном федеральными законами;

- в случае увольнения в связи с ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работающих, высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;

- предупреждает работников о предстоящем увольнении персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения. По договоренности сторон предоставляет в этот период оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы;

- взаимодействует с Государственным казенным учреждением Центром занятости населения города Москвы в целях совместного решения вопроса о переподготовке высвобождаемых работников;

- содействует высвобождаемым работникам в трудоустройстве. В этих целях своевременно, не менее, чем за два месяца, а при массовом увольнении – не позднее, чем за три месяца и в полном объеме предоставляет в ГКУ ЦЗН и Профкому информацию о возможных массовых увольнениях, числе и категориях работников, которых они могут коснуться, и сроке, в течение которого их намечено осуществить;

- предоставляет не позднее, чем за два месяца Профкому проекты распоряжений о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

- предупреждает работников персонально под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения, в связи с ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штата, изменениях, определенных сторонами, условий трудового договора;

- осуществляет финансирование и обеспечивает прохождение работниками мероприятий по повышению квалификации в сроки, установленные законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, соответствующие требованиям профессии (должности) работника с сохранением занимаемой должности и денежного содержания, среднемесячной заработной платы за этот период.

В целях смягчения негативных последствий, возникающих в связи с сокращением штата, численность работающих регулирует, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров и временного ограничения их приема;

- прохождения дополнительного профессионального образования кадров, перемещения их внутри учреждения на освобождающиеся места;

При сокращении численности или штата работников обеспечивает преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда, квалификации помимо лиц, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации:

- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работникам, проработавшим в учреждениях социальной защиты населения свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении детей до 18-летнего возраста;
- работникам моложе 18 лет;
- председателю Профкома, его заместители и уполномоченные Профкомом по охране труда.

Не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. ст. 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации);

За работниками, высвобожденными в связи с сокращением численности или штата, сохраняет преимущественное право, при прочих равных условиях на заключение трудового договора при создании (восстановлении) новых рабочих мест.

3. РАБОЧЕЕ (СЛУЖЕБНОЕ) ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее (служебное) время и время отдыха работников регулируются Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми РАБОТОДАТЕЛЕМ по согласованию с Профкомом (приложение 1).

3.2. Работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.3. Перевод работника на дистанционную работу осуществляется в рамках Федерального закона от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе Работодателя в исключительных случаях».

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профкома, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору определяется режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение такого локального нормативного акта.

3.4. 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 законодательством, а в других случаях – с письменного согласия работника и с учетом мнения председателя первичной профсоюзной организации. В соответствии с частью 3 ст. 99 Трудового кодекса РФ допускается привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия.

3.5. В соответствии с действующим законодательством и на основании приказа Департамента социальной защиты населения г. Москвы от 08.11.2010 г. № 2558 «О работе центров социального обслуживания города Москвы», а также в целях совершенствования порядка и условий предоставления социальных услуг населению, для ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» устанавливается шестидневная рабочая неделя в режиме гибкого рабочего времени. Режим рабочего времени работников устанавливается в соответствии с гибким графиком работы:

- социальным работникам устанавливается режим работы при 40 часовой рабочей неделе:

понедельник - четверг: с 9.00 до 18.00 ч.;

пятница: с 9.00 до 16.45 ч.;

- работникам, являющимся инвалидами I или II группы, устанавливается режим работы при 35 часовой рабочей неделе:

понедельник - четверг: с 9.00 до 17.00 ч.;

пятница: с 9.00 до 15.45 ч.;

перерыв для питания и отдыха работников установлен: с 12.45 до 13.30 ч.

Выходные дни - суббота, воскресенье.

Остальным работникам устанавливается 40 часовая шестидневная рабочая неделя, в режиме гибкого рабочего времени, (с учётом соблюдения норм рабочего времени) со следующим графиком работы:

понедельник - четверг: с 9.00 до 20.00 ч.;

пятница: с 9.00 до 18.45 ч.;

суббота: с 9.00 до 17.00 ч.; перерыв для питания и отдыха работников установлен: с 12.45 до 13.30 ч.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 Трудового кодекса Российской Федерации). Общим выходным днем является воскресенье (ст.111 Трудового кодекса Российской Федерации), второй выходной день предоставляется по графику.

3.6. Накануне нерабочих праздничных дней, продолжительность рабочего дня уменьшается на 1 час. При совпадении выходного и нерабочего

праздничного дней, выходной день переносится на следующий день после праздничного дня.

3.7. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному 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.

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

3.9. Применение сверхурочных работ возможно лишь в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, в противном случае любой работник вправе отказаться выполнять сверхурочные работы.

Женщины, имеющие детей в возрасте от 3 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.

Работа в сверхурочное время оплачивается не менее, чем в двойном размере. Порядок и условия оплаты определяются Коллективным договором.

3.10. Работа в выходные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия работника и лишь в случаях, перечисленных в ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях – с учетом мнения Профкома. В соответствии с ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации предусмотрены случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации. Порядок и условия оплаты определяются локальным нормативным актом, трудовым договором.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению РАБОТОДАТЕЛЯ.

3.11. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 Трудового кодекса Российской Федерации) и Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1).

3.12. РАБОТОДАТЕЛЬ предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.13. Графики отпусков утверждаются Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. РАБОТОДАТЕЛЬ доводит до сведения всех работников графики ежегодных отпусков.

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда работников устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, города Москвы, содержащими нормы трудового права, с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей и специалистов;

- профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения Профкома.

(приложение 2).

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 работникам выплачивается не реже, чем каждые полмесяца перечислением на банковскую карту 22 числа текущего месяца за первую половину месяца и 7 числа следующего месяца окончательный расчет по заработной плате за отчетный период.

В случае ухода работника в отпуск, оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.4. Размер заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении, не может быть меньше заработной платы (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. Система оплаты труда работников включает:

- должностные оклады (ставки) для должностей руководителей, специалистов и работников;
- оклады для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда отдельных категорий работников.

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.

4.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах средств, выделенных на оплату труда и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

4.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот 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. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.10. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

4.11. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения 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.

4.12. Оплата простоя по вине работников, а также времени приостановки работы для устранения нарушений, связанной с угрозой их здоровью или жизни, производится в размере соответствующего денежного содержания или средней заработной платы с сохранением места работы.

4.13. Оплата труда работников, переведенных на более легкую работу по состоянию здоровья, регулируются трудовым законодательством.

4.14. Работа в сверхурочное время оплачивается в размерах, установленных Коллективным договором, но не менее чем в полуторном

размере за первые два часа работы, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

4.16. При направлении Работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с отрывом от работы на весь период обучения сохраняются место работы и денежное содержание, средняя заработная плата по основному месту работы.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

5.2. РАБОТОДАТЕЛЬ совместно с Профкомом ежегодно разрабатывают План мероприятий по охране труда (приложение 3) и осуществляют его за счет средств, выделяемых на охрану труда. План мероприятий по охране труда является обязательным приложением к Коллективному договору.

5.3. В ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» проводится специальная оценка рабочих мест по условиям труда, разрабатываются мероприятия в установленном порядке.

5.4. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.08.2016 г. № 438н проводится управление профессиональными рисками работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский»

5.5. РАБОТОДАТЕЛЬ не реже одного раза в год проводит анализ производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывает согласованные с Профкомом мероприятия по его снижению.

РАБОТОДАТЕЛЬ совместно с Профкомом и комиссией по управлению профессиональными рисками организует в структурных подразделениях и на рабочих местах выявление опасностей, существующих защитных мер (мер безопасности) согласно утвержденной Процедуры управления профессиональными рисками. Проводят оценку профессиональных рисков и в течение 10 рабочих дней с момента утверждения ее результатов знакомят с ними работников под роспись, разрабатывают мероприятия по снижению профессиональных рисков.

5.6. Работники ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» обеспечиваются производственными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами. Не допускается приемка в эксплуатацию вновь

строящихся и реконструируемых объектов без проведения предварительной экспертизы проектов на соблюдение условий и охраны труда.

5.7. Работникам, постоянно занятым на работах с ПЭВМ, через каждые 45-60 минут непрерывной работы предоставляется перерыв 10 - 15 минут.

5.8. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений охраны труда, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.9. Постановления Профкома по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны для рассмотрения РАБОТОДАТЕЛЕМ.

5.10. РАБОТОДАТЕЛЬ обеспечивает работников бесплатно специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, не ниже норм, предусмотренных действующими положениями, либо производит выплату денежной компенсации на их приобретение.

5.11. РАБОТОДАТЕЛЬ оборудует комнаты для приема пищи с нагревательными приборами, холодильником и другим необходимым инвентарем и санитарно-бытовые помещения в соответствии с действующими нормами.

5.12. РАБОТОДАТЕЛЬ организует проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 18.01.2021 г. № 29н и обязательного психиатрического освидетельствования водителей в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановления Правительства Российской Федерации от 23.09.2002 г. № 695. Работодатель вправе направить соискателей на замещение вакантных ставок на прохождение предварительного медицинского осмотра за счет их собственных средств. Работодатель выплачивает работнику денежную компенсацию понесенных расходов на прохождение предварительного медицинского осмотра за счет собственных средств после его трудоустройства в первую выплату заработной платы с даты приема на работу. Для получения денежной компенсации понесенных расходов за предварительный медосмотр за счет собственных средств, работник обязан представить документы, подтверждающие факт и размер оплаты предварительного медицинского осмотра.

5.13. В целях сокращения потерь рабочего времени вследствие временной нетрудоспособности и популяризации здорового образа жизни стороны договорились проводить один раз в год день спорта для работников.

5.14. По каждому несчастному случаю на производстве РАБОТОДАТЕЛЬ создает специальную комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии входят специалист по охране труда, представители РАБОТОДАТЕЛЯ и председателя первичной профсоюзной организации. Комиссию возглавляет РАБОТОДАТЕЛЬ, а в случаях,

предусмотренных Трудовым кодексом, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль в установленной сфере деятельности.

5.15. Расследование несчастных случаев на производстве осуществляется в соответствии с Положением о расследовании и учете несчастных случаев на производстве, утвержденным Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве» и «Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

5.16. Исходя из того, что РАБОТОДАТЕЛЬ несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, и с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

5.17. РАБОТОДАТЕЛЬ оборудует в помещениях ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» аптечки первой помощи с лекарственными препаратами, годными по срокам к применению.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО СОЦИАЛЬНОМУ СТРАХОВАНИЮ

6.1. В ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» избирается комиссия по социальному страхованию.

6.2. Профком:

- координирует работу комиссии по социальному страхованию;
- проводит обучение по вопросам социального страхования;
- рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию между работниками и Работодателем;
- участвует в развитии добровольных форм социального страхования работников.

6.3. Комиссия по социальному страхованию осуществляет контроль за исполнением средств из бюджета Фонда социального страхования, в том числе за оплатой первых трех дней по временной нетрудоспособности за счет средств РАБОТОДАТЕЛЯ, за назначением и выплатой пособий Фондом социального страхования.

6.4. В соответствии со ст. 14 Федерального закона от 24.07.1998 г.

№ 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» (в редакции 05.04.2021 г.) комиссия по социальному страхованию составляет заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда,

причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученными при исполнении служебных обязанностей.

6.5. Право по защите застрахованных лиц предоставляется Профкому.

6.6. РАБОТОДАТЕЛЬ в целях снижения простудных заболеваний и уличного травматизма обеспечивает своевременную подготовку помещений и прилегающих территорий к работе в осенне-зимний период, содействует проведению вакцинопрофилактики.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Формы социально-бытового обслуживания, гарантии, льготы и компенсации работников устанавливаются в Коллективном договоре с учетом возможностей ГБУ ТЦСО «Бабушкинский».

7.2. РАБОТОДАТЕЛЬ, руководствуясь Федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» осуществляет персонифицированный учет и контроль за своевременным и обоснованным предоставлением в территориальные управления ГУ отделения ПФР по городу Москве и Московской области полных сведений о застрахованных лицах.

7.3. РАБОТОДАТЕЛЬ своевременно уплачивает страховые взносы в размере, определенном законодательством, предназначенные для перечисления во внебюджетные государственные фонды и налоговые органы.

7.4. 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».

7.5. РАБОТОДАТЕЛЬ своевременно рассматривает ходатайства Профкома о представлении работников, в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями, благодарностями, почетными грамотами и наградами.

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

- выплатить семье погибшего (умершего) проживающей на день смерти совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехмесячного среднего заработка.

7.7. РАБОТОДАТЕЛЬ и председатель первичной профсоюзной организации, в случае смерти работника, при наличии средств, оказывают материальную помощь на организацию похорон.

7.8. РАБОТОДАТЕЛЬ и Профком договорились:

7.8.1. Проводить согласованную политику в целях укрепления здоровья работников - проводить два раза в год «Дни здоровья».

7.8.2. РАБОТОДАТЕЛЬ и Профком пришли к соглашению о том, что работникам, в связи с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, смерть близких людей, серьезная авария в доме (пожар, обрушение, затопление и др.), переезд на новое место жительства, проводы сына в армию и др.) – предоставляется один оплачиваемый календарный день.

7.9. РАБОТОДАТЕЛЬ и профком договорились:

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

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

- в целях укрепления здоровья работников проводить два раза в год «Дни здоровья»;

- в целях развития самодеятельного творчества проводить фотоконкурсы, выставки творческих работ и конкурсы художественной самодеятельности.

7.10. 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:

- женщинам, имеющим детей, обучающимся в начальной школе (1 - 4 классы) – один календарный день в первый день каждого учебного года;

- матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, один календарный день в году для прохождения диспансеризации ребенка при наличии медицинского заключения о ее необходимости;

- женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет (включительно) – один календарный день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием;

- одному из родителей, усыновившим ребенка, - один календарный день в месяц для его воспитания;

7.11. РАБОТОДАТЕЛЬ, на основании списков, предоставляемых бухгалтерией, по согласованию с Профкомом поощряют по итогам календарного года работников, которые в течение календарного года не имели потери рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью, единовременной денежной премией в размере не менее 30% от должностного оклада работника за счет экономии фонда заработной платы, либо предоставляют работнику дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней (по выбору).

7.12. РАБОТОДАТЕЛЬ, по согласованию с Профкомом вправе выплачивать материальную помощь в размере до десятикратного минимального размера оплаты труда за счет средств учреждения тяжело и длительно (более 5 месяцев) болеющим в связи с производственной травмой, увечьем, профессиональным заболеванием и т.п.

7.13. РАБОТОДАТЕЛЬ по согласованию с Профкомом производит, при наличии экономии фонда заработной платы, единовременную выплату не менее одного должностного оклада работника, уволенного в связи с

уходом на пенсию и проработавшего в ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» не менее 10 лет. Организуют торжественные мероприятия, впервые выходящим на пенсию работникам с вручением ценных подарков или премируют в соответствии с Положением о премировании.

7.14. Стороны Коллективного договора договорились, что в период осенних, зимних и весенних школьных каникул, с согласия Работодателя, матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (включительно), может быть предоставлен отпуск до 3 календарных дней без сохранения заработной платы.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

«РАБОТОДАТЕЛЬ» и Профком пришли к соглашению, что РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

8.1. В целях создания условий для участия выборного профсоюзного органа в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в ГБУ ТЦСО «Бабушкинский»:

- предоставлять Профкому информацию о деятельности ГБУ ТЦСО «Бабушкинский»;

- гарантировать возможность участия председателя первичной профсоюзной организации или иного делегируемого представителя в оперативных совещаниях на уровне руководства, профгруппоргов на уровне подразделений;

- включать председателя первичной профсоюзной организации в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений;

- при проведении аттестации работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» включать в состав аттестационной комиссии председателя первичной профсоюзной организации;

- предоставлять бесплатно Профкому помещение, оборудование, средства связи, место для размещения информации о работе профсоюзной организации, транспорт для осуществления уставной деятельности профсоюза в интересах работников:

- предоставлять Профкому, по согласованию с РАБОТОДАТЕЛЕМ, время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а так же для прохождения профсоюзной учебы. Предоставление данного рабочего времени не уменьшает размер заработной платы и других видов денежных выплат;

- выплачивать ежемесячное вознаграждение председателю профсоюзной организации, если численность членов Профсоюза составляет более 50% от общей численности работающих в ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» и активно участвующих в работе по развитию социального партнерства, совершенствованию социально-трудовых отношений, охране

труда, организации отдыха работников и их детей, укреплению трудовой дисциплины.

- предоставлять Профкому право 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:

- содействовать председателю первичной профсоюзной организации в посещении филиалов, в которых работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим Коллективным договором прав работников и уставных задач Профсоюза;

- перечислять на счет ТПО членские профсоюзные взносы в размере одного процента от начисленной заработной платы членов Профсоюза по списку, предоставляемому в бухгалтерию председателем первичной профсоюзной организации и составленному на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза на имя главного бухгалтера. Предоставлять председателю первичной профсоюзной организации право приема, регистрации и хранения таких заявлений;

8.2. Увольнение по инициативе РАБОТОДАТЕЛЯ в случаях сокращения численности или штата работников учреждения, несоответствия занимаемой должности или недостаточной квалификации, подтвержденной результатом аттестации, председателя первичной профсоюзной организации или члена Профкома, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

8.3. РАБОТОДАТЕЛЬ гарантирует, что на период полномочий председателя профсоюзного комитета (профбюро), должность (штатная единица), занимаемая председателем первичной профсоюзной организации (профбюро), не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации учреждения, структурного подразделения или невозможностью предоставлять работу в соответствии с квалификацией работника, а так же не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ГБУ ТЦСО «БАБУШКИНСКИЙ»

9.1. Профком ГБУ ТЦСО «Бабушкинский»:

- осуществляет координацию деятельности профсоюзных организаций (профбюро);

- содействует в реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности среди работников, стабилизации и повышению эффективности работы ГБУ ТЦСО «Бабушкинский», укреплению трудовой дисциплины присущими профсоюзу методами;

- руководствуясь Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и положениями Устава Профсоюза, через комиссии и председателей профбюро осуществляет профсоюзный

контроль за соблюдением трудового законодательства, состояния оплаты труда, предоставлением социальных гарантий, предусмотренных действующим законодательством. Принимает меры по устранению выявленных недостатков;

- участвует по взаимной договоренности с РАБОТОДАТЕЛЕМ в совещаниях по обсуждению актуальных для жизни работников вопросов;

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

- обеспечивает исполнение профсоюзного бюджета ГБУ ТЦСО «Бабушкинский»;

- участвует в разработке проектов планов и мероприятий по улучшению условий труда ГБУ ТЦСО «Бабушкинский»;

- участвует в работе по подготовке, заключению и выполнению Коллективного договора;

- содействует в организации санаторно-курортного обслуживания и отдыха работников и их детей;

- организует проведение культурно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий;

- анализирует состояние заболеваемости и совместно с РАБОТОДАТЕЛЕМ принимает меры по ее сокращению;

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

9.2. Члены профсоюза по ходатайству Профкома и наличия соответствующих документов 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 отраслевым Соглашением, заключенным между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы, Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы и Коллективным договором ГБУ ТЦСО «Бабушкинский»;

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

- на получение дотации от ТПО 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 в системе социальной защиты населения города Москвы;

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

- на получение материальной помощи от Московского городского комитета профсоюза при вступлении в брак в сумме от 3000 рублей до 7000 рублей (в зависимости от профсоюзного стажа) ;

- 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 профсоюзном стаже работы в системе более 10 лет и при нахождении на листке нетрудоспособности:
 - свыше одного месяца - 5000 рублей;
 - свыше трех месяцев и более - 10000 рублей.
- на получение членам 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 ТПО ежегодно к 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 материальной помощи (единовременной выплаты) от Московского городского комитета Профсоюза в результате получения работником травмы вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве;
 - получение материальной помощи (единовременной выплаты) от Московского городского комитета Профсоюза в результате получения работником травмы вследствие несчастного случая, произошедшего по пути на работу, либо с работы в течение 2 часов, членам выборного органа – в быту ;
 - на получение материальной помощи работнику, чей сын проходит службу в Вооруженных Силах Российской Федерации, 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 отличием и проработали в учреждении социальной защиты не менее 3 лет, единовременного пособия в сумме 10 000 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 слетах и других культурно-массовых и спортивных мероприятиях;

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

- на получение компенсации стоимости, приобретенной за полную стоимость путевки 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 получение материальной помощи членам профсоюза, чьи дети впервые поступают в первый класс.

Вышеперечисленные льготы предоставляются по ходатайству Профкома и наличия соответствующих документов.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует 3 года.

10.2. При структурной перестройке, переходе на новые организационные, информационные и иные технологии, рационализации действующей структуры учреждения, необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными правовыми актами, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

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

10.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании их обсуждения в учреждении в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и утверждаться конференцией работников ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» при предоставлении РАБОТОДАТЕЛЕМ соответствующего финансово-экономического обоснования.

10.5. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.6. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии

обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств Коллективного договора.

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

10.8. Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются перед работниками о выполнении Коллективного договора.

10.9. РАБОТОДАТЕЛЬ за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.10. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные, в том числе и члены Профсоюза, несут ответственность в соответствии с Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

10.11. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию.

10.12. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работника на период действия Коллективного договора в ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» соблюдаются прежние нормы при наличии финансовых возможностей.

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

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате и материальном стимулировании.
3. План мероприятий по исполнению государственных нормативных требований охраны труда на 2022 год.
4. Положение о порядке выдачи работникам ГБУ ТЦСО «Бабушкинский» специальной одежды, обуви и инвентаря или выплаты компенсации на приобретение специальной одежды, обуви и инвентаря.