

743

Представитель Работодателя

Представитель Работников

Директор

Председатель

ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки

Совета трудового коллектива

ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки



С.В. Тимошенко

2019г.



О.М Плахина

2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного казенного учреждения города Москвы
Центр социальной адаптации для лиц без определенного места
жительства и занятий имени Е.П.Глинки
на период с 08 декабря 2019г.-по 07 декабря 2022 г.**

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 743 от 28.11.2019г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном казенном учреждении города Москвы Центр социальной адаптации для лиц без определенного места жительства и занятий имени Е.П. Глинки (далее по тексту - ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки, Учреждение).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, в лице директора ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки Тимошенко Сергея Владимировича, действующего на основании Устава;
- работники Учреждения, представляемые Советом трудового коллектива ГКУ ЦСА Е.П. Глинки (далее - Совет трудового коллектива) в лице его председателя Плахиной Ольги Михайловны.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе с целью установления более благоприятных социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положения работников по сравнению с установленными законами, иными нормативно правовыми актами, соглашениями.

1.4. Коллективный договор составлен с учетом действующего трудового законодательства Российской Федерации, рекомендаций Московского трехстороннего соглашения на 2019-2022 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей (далее по тексту - Московское трехстороннее соглашение), локальными нормативными актами, издаваемыми работодателем.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.5.1 Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, действие которых распространяется на Учреждение в

установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров.

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную плату за труд равной ценности;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью до подписания трудового договора;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников необходимыми техническими средствами, специальной одеждой и средствами защиты для исполнения ими трудовых обязанностей;

- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата;

- обеспечивать санитарно-бытовые и лечебно-профилактические мероприятия для обеспечения нужд работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- 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 РФ (далее – ТК РФ), федеральными законами иными нормативными актами;

- рассматривать представления соответствующих органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

1.5.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя;

- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

- возмещать материальный ущерб, причиненный Учреждению в результате их виновных действий в порядке, предусмотренном ТК РФ.

1.5.3. Совет трудового коллектива как представитель работников обязуется:

- осуществлять взаимодействие с работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов;

- совместно с работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы, укреплению трудовой дисциплины;

- осуществлять контроль состояния охраны труда, представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья работников;

- оказывать содействие работодателю в проведении культурно-массовой, спортивной работы;

1.6. Свою деятельность Совет трудового коллектива осуществляет в тесном взаимодействии с Профсоюзной организацией Учреждения.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения (обособленных структурных подразделений), независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Учреждением, членства в Профсоюзе, характера выполняемой работы.

1.8. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым договором, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора и включенные в трудовой договор, не могут ухудшать положения работников,

определенных трудовым законодательством Российской Федерации и коллективным договором. Если сотрудник поступает на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в трудовом договоре также указывают гарантии и компенсации, предоставляемые работодателем за работу в таких условиях.

2.5. Условия труда определяются на основании результатов их специальной оценки, проведенной в соответствии с требованиями Федерального законодательства Российской Федерации.

2.6. Изменения условий труда оформляются путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору. Такое соглашение между работником и работодателем является неотъемлемой частью трудового договора. В случае существенного ухудшения условий труда, в том числе, когда они стали вредными или опасными, в дополнительном соглашении необходимо прописать новые условия труда с предоставлением работнику обязательных льгот и гарантий, которые начинаются со дня подписания отчета о проведении специальной оценки условий труда, независимо от даты подписания дополнительного соглашения к трудовому договору.

2.7. Об отмене гарантий и компенсаций, а также о необходимости внести соответствующие изменения в трудовой договор, работника нужно уведомить не менее чем за два месяца до их отмены, в соответствии с частью 2 статьи 74 ТК РФ. В течение этого срока работнику предоставляются гарантии и компенсации, ранее установленные трудовым договором.

2.8. 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. Перевод на другую работу без согласия работника допускается в случаях, предусмотренных ТК РФ в соответствии с порядком, предусмотренным «Правилами внутреннего трудового распорядка ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки» (далее по тексту – Правила внутреннего распорядка).

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем, с учетом мнения представительного органа работников – Совета трудового коллектива.

2.9. Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, предусмотренных статьей 79 ТК РФ.

2.10. При приеме на работу работникам устанавливается испытательный срок на срок не более 3 (трех) месяцев, а для руководителей Учреждения и их заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, заведующих отделениями не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено трудовым законодательством. Испытательный срок устанавливается в целях подтверждения соответствия работника поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных документов.

2.11. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 ТК РФ, а также лиц, ранее работавших в Учреждении и призванных на военную службу или направленных на альтернативную гражданскую службу и вновь принятых на работу в Учреждение в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы.

2.12. Все вопросы, связанные с увольнением работников в связи с изменением структуры Учреждения, ликвидацией, реорганизацией,

сокращением численности или штата, а также по иным основаниям, осуществляется на основании трудового законодательства Российской Федерации.

2.13. При принятии решения о сокращении численности или штата работников работодатель обязан заблаговременно, не позднее чем за 2 (два) месяца, а при массовом увольнении не позднее чем за 3 (три) месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять Совету трудового коллектива, в случае запроса о предоставлении, проекты приказов о сокращении численности или штата работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий и возможные варианты трудоустройства и переподготовки высвобождаемых работников.

2.14. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзной организации Учреждения по основаниям, изложенным в пунктах 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения в соответствии со статьей 373 ТК РФ. Работодатель обязан письменно уведомить выборный орган первичной профсоюзной организации Учреждения о проведении соответствующих мероприятий в порядке и сроки, предусмотренными пунктом 2.13 настоящего договора.

2.15. В соответствии с Московским трёхсторонним соглашением считать критериями массового увольнения показатели численности увольняемых работников Учреждения с численностью работающих от 15 и более человек за определенный период времени:

2.15.1. Увольнение в течение 30 календарных дней более 25% работников от общей численности работающих в Учреждении.

2.15.2. Сокращение численности или штата работников Учреждения в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;

- 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

2.16. Работодатель обязуется выплачивать выходное пособие при расторжении трудового договора работодателя в связи с сокращением численности или штата работников Учреждения из расчета средней заработной платы работника в соответствии с нормами трудового законодательства, без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя.

2.17. Проведение сокращения численности или штата работников осуществляется лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- приостановка приёма на работу новых работников;
- перемещение их внутри Учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни;
- по соглашению с работником перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в Учреждении и обособленных структурных подразделениях с предупреждением работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение численности совместителей, временных и сезонных работников.

2.18. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно обоих супругов, работающих у работодателя, из семьи, воспитывающей несовершеннолетних детей.

2.19. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в части 2 статьи 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- одинокие матери и отцы, имеющие на иждивении детей до 18-летнего возраста;

- лица предпенсионного возраста;
- работники, проработавших в Учреждении свыше 10 лет.

2.20. Увольнение в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнить с учётом его состояния здоровья.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

3.1. Стороны выражают свою заинтересованность в создании условий для профессионального роста работников, позволяющих каждому работнику освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

3.2. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору между работником и работодателем в соответствии со статьёй 196 ТК РФ.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата (оплата труда) работников Учреждения состоит из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (должностного оклада, оклада, расчетной часовой ставки, расценок за отдельные виды работ), компенсационных выплат и стимулирующих выплат.

4.2. 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 о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год.

4.3. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, предусмотренного бюджетной сметой и выделенными ассигнованиями на календарный год.

4.4. Порядок и условия оплаты труда работников Учреждения определяется «Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки» (далее по тексту – Положение об оплате труда и материальном стимулировании). Положение об оплате труда и материальном стимулировании Работников ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки утверждается Работодателем, с учетом мнения представительного органа работников – Совета трудового коллектива. В нем закреплены:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения в соответствии со штатным расписанием, согласованным работодателем с Департаментом социальной защиты населения г. Москвы в установленном порядке;

- основные условия оплаты труда, включающие понятие системы оплаты труда, порядок установления, расчёта размеров должностных окладов, ставок заработной платы в зависимости от ставок по профессиональным квалификационным группам для работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок установления размера повышающего коэффициента;

- организация суммированного учета рабочего времени и заработной платы работников, с которыми по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, а также занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- оплата по совместительству;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (работа в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочная работа, работа с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и т.д.);

- перечень категорий работников, которым установлены выплаты компенсационного характера за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом;

- размер суточных при нахождении в командировке;

- размеры стимулирующих выплат за стаж работы и за учёную степень;

- виды и размер выплат за классность водителям автомобилей в соответствии с «Положением о порядке присвоения квалификационного класса водителям автотранспорта в ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки» (далее по тексту – Положение о порядке присвоения квалификационного класса водителям автотранспорта). Положение о порядке присвоения квалификационного класса водителям автотранспорта в ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки утверждается Работодателем, с учетом мнения представительного органа работников – Совета трудового коллектива.

- показатели стимулирующих выплат за эффективность и высокие результаты труда;

- порядок и условия премиальных выплат;

- оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения;

- условия и порядок единовременной выплаты (материальной помощи) работникам Учреждения.

4.5. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.6. Заработная плата выплачивается 2 (два) раза в месяц путем перечисления на счет в банке с зачислением на пластиковую карту банка, который производит обслуживание работодателя.

Заработная плата перечисляется работникам не реже, чем каждые полмесяца: 20 числа расчетного месяца - за первую половину месяца и 5 числа месяца, следующего за расчетным - окончательный расчет за месяц с выдачей расчетных листов.

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

4.7. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

4.8. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. К ним относится отстранение от работы:

- в связи с туберкулезом больным туберкулезом. На период отстранения работникам выдаются пособия по государственному социальному страхованию;

- в связи с тем, что лицо является носителем возбудителей инфекционных заболеваний и может явиться источником распространения инфекционных заболеваний и невозможно перевести работника на другую работу. На период отстранения работникам выплачивается пособие по социальному страхованию;

- в связи с не прохождением обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Оплата в период простоя производится как за простой;

- в связи с не прохождением обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра (обследования) не по вине работника. В таком случае производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.9. Работодатель обязуется:

- не допускать нецелевого использования средств, предназначенных для оплаты труда;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- не допускать задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работникам;

- возмещать работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней, не полученный им средний заработок за весь период ее задержки, включая период приостановки исполнения трудовых обязанностей и (или) других выплат, с уплатой по требованию работника денежной компенсации за задержку выплат в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от общей суммы невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со дня, следующего за днем установленного срока выплаты заработной платы, по день фактического расчета заработной платы включительно.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Режим рабочего времени, виды времени отдыха в Учреждении определяется коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не должна превышать 40 часов в неделю, при суммированном учёте рабочего времени - нормального числа рабочих часов за учётный период.

5.2. При приеме на работу или в течение трудовых отношений сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для медицинского персонала - не более 36 часов в неделю.

5.3. Время начала и окончания работы, время перерывов, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются графиком работ, утвержденным в Учреждении.

Видами времени отдыха работников Учреждения являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы уменьшается при пятидневной рабочей неделе на один час.

5.4. Работникам условиями трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

5.5. Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха в случаях и в порядке, установленных статьёй 113 ТК РФ. Работа в выходной день оплачивается в не менее чем в двойном размере или, по желанию работника, компенсируется другим днём (отдыха). В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.7. Продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска, а также предоставление дополнительного неоплачиваемого отпуска,

осуществляется на основании письменного заявления работника по согласованию с работодателем.

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

5.9. Работники, которым Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, в соответствии с ТК РФ указаны в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.10. Работодатель обязуется предоставить дополнительные оплачиваемые отпуска и сокращённый рабочий день отдельным категориям работников, в соответствии с «Перечнем работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых даёт право на доплату, дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки» (далее по тексту - Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых даёт право на доплату, дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день). Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа на которых даёт право на доплату, дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки утверждается Работодателем, с учетом мнения представительного органа работников – Совета трудового коллектива.

5.11. Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 (восемнадцати) лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 (четырнадцати) лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до четырнадцати календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к

ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.12. Отдельным категориям Работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. К таким категориям относятся:

- супруги военнослужащих;
- граждане, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 мЗв (бэр);
- Герои Социалистического Труда и полные кавалеры Ордена Трудовой Славы;
- почетные доноры России;
- Герои Советского Союза, Герои России, кавалеры Ордена Славы;
- мужа, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам.

6.ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрить современные средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников в соответствии со следующими локальными актами Учреждения:

- «Положением о системе управления охраной труда ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки» (далее по тексту – Положение о системе управления охраной труда). Положение о системе управления охраной труда ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников – Совета трудового коллектива;

- «Соглашением по охране труда ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки» (далее по тексту – Соглашение по охране труда). Соглашение по охране труда ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников – Совета трудового коллектива;

- «Перечнем профессий Работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки» (далее по тексту – Перечень профессий Работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты); Перечень профессий Работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинки утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников – Совета трудового коллектива;

- иными локальными нормативно-правовыми актами Учреждения.

6.2. Работодатель, в соответствии со статьей 212 ТК РФ, обязан обеспечивать:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,

сmyвающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обеспечение обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим работникам, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочем месте, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда, в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

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

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учёт в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных в Учреждении и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения уполномоченного работниками органа;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификацией своей деятельности.

6.3. В соответствии со статьей 220 ТК РФ, на время приостановления работ, в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности, вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.4. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.5. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований

охраны труда либо от выполнения тяжёлых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечёт за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.6. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Кроме того, работодатель обязан в соответствии с п. 4.18. Московского трехстороннего соглашения на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в размере не менее 50-кратного размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве. В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности, исходя из 50-кратного размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве, и уменьшается в зависимости от степени вины потерпевшего, но не более, чем на 25 процентов. Основанием для выплаты денежной компенсации является заявление от работника или членов семьи погибшего (умершего), которое подается в произвольной форме в организацию, в которой произошел несчастный случай на производстве или получено профессиональное заболевание. Заявление подается в течение 6 месяцев со дня получения акта о несчастном случае на производстве или акта о профессиональном заболевании, оформленного в установленном законодательством порядке, копия которого прикладывается к заявлению.

6.7. Работодатель имеет право, с учётом мнения представителя работника и своего финансово-экономического положения, устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами, защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

В соответствии со статьей 219 ТК РФ каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счёт средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приёмам труда за счёт средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование за счёт средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра.

В соответствии со статьей 214 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работы, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры для определения пригодности этих работников для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель выплачивает работникам пособие (материальную помощь), кроме установленных законодательством Российской Федерации, в случаях, предусмотренных коллективным договором.

7.2. Работники имеют право на получение единовременной выплаты (материальная помощь), которая выплачивается за счёт средств, поступающих из бюджета г. Москвы, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается по заявлению работника (его близкого родственника), на основании документального подтверждения в следующих случаях:

- в связи с рождением ребёнка;
- в связи с тяжёлым заболеванием работника Учреждения;
- в связи со смертью близкого родственника работника (под близкими родственниками понимаются: супруг, (супруга), родители и дети, бабушка, дедушка, бабушка и внуки, полнородные и не полнородные (имеющие общих отца или мать братья и сестры);
- в других исключительных случаях, связанных с тяжёлым материальным положением работника Учреждения.

Размер единовременной выплаты работнику устанавливается работодателем в пределах 10000 (десяти тысяч) рублей 00 копеек.

В исключительных случаях, по решению работодателя, может быть выделена материальная помощь и в большем размере.

8. РАССМОТРЕНИЕ И РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. Под коллективным трудовым спором понимаются неурегулированные разногласия между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, включая заработную плату, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение Совета трудового коллектива при принятии локальных нормативных актов.

8.2. Во всем, что касается рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров, стороны по коллективному договору обязуются придерживаться порядка и правил, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

8.3. Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале, в связи с этим, простоя, оплата простоя не по вине работника производится в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

9.ДИСЦИПЛИНА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

Трудовой распорядок определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

9.2. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, следующими способами: объявляет благодарность, выдает премию, награждает почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии, размещает фотографию на доске почета.

9.3. Материальная ответственность работодателя и работников устанавливается Правилами трудового распорядка, трудовыми договорами, договорами о полной индивидуальной материальной ответственности, локальными нормативными актами и трудовым законодательством Российской Федерации.

9.4. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа Работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника.

10.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор вступает в силу с 08.12.2019 года и действует 3 (три) года.

10.2. Работодатель обеспечивает ознакомление с коллективным договором работников организации в 7-дневный срок с момента его вступления в силу. Для всех вновь поступающих работников ознакомление с коллективным договором под роспись осуществляется непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

10.3. Изменения и дополнения положений коллективного договора в течение срока его действия производятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ.

10.4. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.5. Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключению коллективного договора. Комиссия

проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений сторон. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников, проводимом ежегодно. На время осуществления деятельности по контролю за выполнением коллективного договора, члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

10.6. Сторона, виновная в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения и переизбрания председателя Совета трудового коллектива.

10.8. Коллективный договор в 7-дневный срок со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты города Москвы.

10.9. Коллективный договор составлен на 27 (двадцати семи) листах в трех подлинных экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из Сторон и один - для Департамента труда и социальной защиты города Москвы.

Пролито, пронумеровано и скреплено
печатью 27 листов

Директор ГКУ ЦСА имени Е.П. Глинка
Тимошенко С.В.

М.П. «27» *Маслов* 2019г.

