

Представитель работников  
Председатель Профсоюзного  
комитета Государственного  
бюджетного учреждения  
города Москвы Геронтологического  
центра «Северное Тушино»  
Департамента труда и социальной  
Защиты населения города Москвы



**Ф.А.Семенов**

06 2022 г.

Представитель Работодателя  
Директор Государственного  
бюджетного учреждения города  
Москвы Геронтологического центра  
«Северное Тушино»  
Департамента труда и социальной  
защиты населения города Москвы



**Э.А.Мусаева**

« 21 » 06 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ГОРОДА МОСКВЫ  
ГЕРОНТОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР «СЕВЕРНОЕ ТУШИНО»  
ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ**

**Срок действия с 01 июня 2022 г. по 31 мая 2025 г.**

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№ 387 от 21.06.2022 г. 11. месяц

с 21.06.2022 г. 11.06.2022

**Москва 2022 г.**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы Геронтологического центра «Северное Тушино» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы Мусаевой Эллады Агаевны (далее – Работодатель), действующей на основании Устава, с одной стороны, и работниками учреждения в лице председателя профсоюзного комитета Семенова Федора Анатольевича (далее – Профком), в целях совместных действий в области соблюдения социальных гарантий работников, обеспечения их экономической и правовой защищенности, улучшения условий труда и отдыха, соблюдения охраны труда.

Коллективный договор исходит из следующих законодательных и других правовых актов:

Конституции Российской Федерации;

Трудового кодекса Российской Федерации;

Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1;

Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности от 12.01.1996 № 10-ФЗ;

Закона РФ "О государственной гражданской службе Российской Федерации" от 27.07.2004 № 79-ФЗ;

Закона от 11.11.2009 г. № 4 "О социальном партнерстве»;

Постановления Правительства Москвы от 24.10.2014 № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;

примерных отраслевых рекомендаций по введению новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Департамента социальной защиты населения города Москвы, утвержденных приказом Департамента социальной защиты населения города Москвы от 8 декабря 2014 г. № 1007 «О введении новой системы оплаты труда».

Соглашения между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения г. Москвы.

1.2. Стороны пришли к соглашению, что настоящий Коллективный договор заключается на 3 года, вступает в силу со дня его подписания, в течение недели доводится до сведения всех работников и действует с 1 июня 2022г. по 31 мая 2025 г.

1.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются соблюдать условия и выполнять положения, закрепленные в Коллективном договоре.

1.4. Соглашение распространяется на всех работников ГБУ Геронтологического центра «Северное Тушино», независимо от стажа работы и занимаемой должности. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором, распространяются на членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзную организацию на представление их интересов в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса РФ.

Члены профсоюза перечисляют на счет первичной профсоюзной организации денежные средства в размере 1% от заработной платы ежемесячно.

1.5. Обязательства и гарантии, включенные в данный «Коллективный договор», являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников. В случае пересмотра норм законодательства, в сторону снижения прав работников, на период действия «Коллективного договора», в ГБУ Геронтологическом центре «Северное Тушино» соблюдаются нормы, зафиксированные в настоящем «Коллективном договоре».

1.6. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что в случае совместного принятия ими после подписания Коллективного договора дополнительных трудовых и социально-бытовых льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с законодательством России, они вносятся в качестве дополнений к Коллективному договору и становятся его неотъемлемой частью.

1.7. 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.

1.8. По взаимному согласию представителей сторон Коллективного договора в течение срока его действия в его текст могут быть внесены изменения и дополнения в соответствии с порядком, установленным Трудовым кодексом РФ. Изменения и дополнения доводятся до сведения работников.

1.9. 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.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения работников ГБУ Геронтологического центра «Северное Тушино» регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также нормативными актами Министерства труда и социальной защиты РФ, Министерства здравоохранения РФ, правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права.

2.2. Трудовые отношения в ГБУ Геронтологическом центре «Северное Тушино» возникают на основании трудового договора, заключаемого между работником и работодателем в письменной форме, как на неопределенный, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.3. Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положение работников учреждения по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

2.4. Работодатель:

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

- принимает меры по улучшению условий работы работников учреждения: ремонт помещений, замена мебели, устаревшего оборудования, организацию душевых комнат;
- утверждает штатное расписание ГБУ Геронтологического центра «Северное Тушино»;
- имеет право самостоятельно вносить изменения в штатное расписание;
- в необходимой ситуации ставит вопрос перед Профкомом о сокращении штата учреждения в целях оптимизации хозяйственной и управленческой деятельности;
- имеет право вносить изменения в должностные инструкции работников в процессе выполнения ими своих трудовых обязанностей в рамках трудового договора по согласованию с Профкомом;
- развивает современные формы временного платного стационарного обслуживания;
- осуществляет увольнение работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- в случае осуществления мероприятий по сокращению численности или штата работающих высвобождаемым работникам предоставляют льготы и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде;
- предоставляет в Профком заблаговременно, но не позднее чем за 2 месяца, проекты приказов о сокращении численности или штата, планы – графики высвобождения работников, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;
- предупреждает работников персонально под роспись не менее чем за 2 месяца о предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности штата, существенными изменениями условий труда;
- 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;
- при сокращении численности или штата работников обеспечивает преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации:
  - лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
  - работникам, проработавшим в учреждениях социальной защиты населения свыше 10 лет;
  - женщинам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет;
  - одиноким матерям, имеющим на иждивении детей до 18-летнего возраста; воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
  - отцам, воспитывающим без матери детей до 18-летнего возраста;
  - работникам моложе 18 лет.

2.5. Работодатель гарантирует, что в период действия Коллективного договора, при отсутствии мероприятий по сокращению численности или штата, работники не могут быть подвергнуты высвобождению, за исключением условий, предусмотренных ст. 81 ТК РФ.

2.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

2.7. Стороны договорились, что при рассмотрении любых вопросов дисциплинарной ответственности доказательство вины работника лежит на работодателе. При возникновении конфликтной ситуации вопрос передается на рассмотрение комиссии по трудовым спорам.

2.8 Работодатель организует оказание платных социальных услуг в учреждении в соответствии с действующим законодательством РФ.

Работники учреждения могут участвовать в оказании платных социальных услуг в соответствии с утвержденным «Положением об организации платных социальных услуг в ГБУ Геронтологическом центре «Северное Тушино».

При предоставлении платных услуг сохраняется установленный режим работы учреждения.

Оказание платных социальных услуг осуществляется при недопущении уменьшения объемов социальных услуг в стационарной форме, определенных государственным заданием.

Оплата труда работников ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино», участвующих в оказании платных социальных услуг, производится в соответствии с утвержденным «Положением о распределении средств, полученных от оказания платных социальных услуг в ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино».

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время, время отдыха работников ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино» регулируется в строгом соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, статьями настоящего Коллективного договора, «Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино» (см. Приложение №1).

3.2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ в ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино» устанавливается продолжительность рабочей недели, не превышающая 40 часов, а для медицинских работников не более 39 часов.

3.3. В ГБУ Геронтологическом центре «Северное Тушино» устанавливается суммированный учет рабочего времени работников учреждения. Учетный период один год. Для учета рабочего времени работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается учетный период три месяца. Для круглосуточного и бесперебойного обслуживания получателей социальных услуг, проживающих в ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино», работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом производит

суммированный учет рабочего времени путем составления скользящих графиков (ст. 104 ТК РФ).

3.4. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ работодателем может производиться в исключительных случаях и в пределах, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета, в противном случае любой работник вправе отказаться выполнять сверхурочные работы. Работа в сверхурочное время оплачивается не менее чем в двойном размере.

3.5. Работодатель по согласованию с Профкомом устанавливает 5-дневную рабочую неделю с двумя выходными днями.

3.6. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

3.7. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством РФ (ст. 108 ТК РФ).

3.8. Работа в выходные и праздничные дни, как правило, не допускается. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.9. Работодатель и Профком, взаимно заинтересованные в повышении профессиональной квалификации работников, пришли к соглашению о предоставлении работникам, совмещающим работу с обучением во всех категориях учебных заведений, свободного от работы времени для прохождения обучения, гарантии в соответствии со ст. 173 ТК РФ.

3.10. Работникам ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино» в соответствии с законодательством РФ предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с графиком отпусков, оформленным в установленном порядке.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, предусмотренные статьями 116-119 ТК РФ, а также в случаях, предусмотренных другими нормативными правовыми актами, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 262.2 Трудового кодекса РФ)

Начисления и выплаты отпускных производятся по всем источникам доходов в разрезе КФО.

3.11. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством РФ, устанавливаются следующие виды дополнительных отпусков с сохранением заработной платы:

- женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4 классы) – один день в первый день каждого учебного года;
- матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – один 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 день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья и их воспитанием;
- одному из родителей, усыновивших ребенка – один день в месяц для его воспитания;
- работникам в связи с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание работника, смерть членов семьи и родителей работника) – три календарных дня;
- работникам, проработавшим в течение календарного года без листка нетрудоспособности - 2 дня.

3.12 Работодатель предоставляет оплачиваемые дополнительные выходные дни с сохранением средней заработной платы донорам – один день после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, который может его присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови (ст. 186 ТК РФ).

3.13. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, независящим от сторон трудового договора, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю о начале простоя, вызванными причинами, которые делают невозможным продолжение работы.

#### 4. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.

4.1. Работодатель берет на себя обязательство постепенного повышения средней заработной платы медицинских и социальных работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 г. 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4.2. Работодатель обеспечивает своевременную и в полном объеме выплату заработной платы работникам ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино» в соответствии с «Положением об оплате труда работникам ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино» (Приложение № 3)

4.3. Настоящим Коллективным договором устанавливается, что размер месячного должностного оклада работника, оговоренный в трудовом договоре, является гарантированным. При этом оплата труда не может быть меньше размера минимальной оплаты труда, установленной законодательством и иными правовыми нормативными актами РФ.

4.4. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 21 числа каждого месяца (заработная плата за первую половину месяца уменьшается на сумму расчетного НДФЛ), заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 6 числа каждого месяца. В случае ухода в отпуск – отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. При этом о времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 136 ТК РФ). Выплаты сумм пособий по временной нетрудоспособности производятся в соответствии со ст. 183 ТК РФ.

Работодатель обязуется выдавать расчетные листки в день выплаты окончательного расчета за отработанный месяц, в том числе о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных начисленных сумм (отпускные, компенсации за нарушение сроков выплаты зарплаты и пр.), о размерах удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате работнику, одним из способов:

- на бумажном носителе;
- в электронном виде на электронный адрес работника.

4.5. Стороны договорились, что размер оплаты труда работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже тарифной ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством и иными нормативными правовыми актами компенсационных надбавок и доплат за условия и режим труда, отличающихся от нормальных.

4.6. Стороны договорились, что Коллективный договор предусматривает меры по дополнительному материальному стимулированию работников, разработанные в «Положении об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения Геронтологический центр «Северное Тушино» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы» (Приложение № 3).

4.7. Стороны договорились, что в ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино» предусмотрены компенсации за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

4.8. Стороны договорились, что работнику, выполняющему в ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино» наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.9. Стороны договорились, что при направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от работы за работником на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата и место работы.

4.10. Настоящий коллективный договор предусматривает все виды установленных законодательством пособий:



- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам;
- по уходу за ребенком до достижения им возраста в полтора года;
- при рождении ребенка;
- по уходу за ребенком-инвалидом;
- на погребение.

## 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством РФ по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия работников ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино».

5.2. Работодатель обязуется:

- создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда в соответствии со статьей 223 Трудового кодекса Российской Федерации;
- обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации
- проводить оценку и управление профессиональными рисками на рабочих местах (ст. 218 Трудового кодекса РФ);
- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов ст. 213.1 ТК РФ);
- обеспечить оснащение средствами коллективной защиты (ст. 214 ТК РФ);
- обеспечить реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда. Выделять средства в размере не менее 2,0 процентов от суммы оказанных услуг ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино» на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных предварительных, периодических и внеплановых медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий. Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором в ежегодном соглашении об охране труда, являющимся приложением к договору (ст. 225 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо по недопущению повышения их уровней»);
- использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых

взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ;

- обеспечить обучение руководителей, специалистов и работников по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, проведение всех видов инструктажей по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенной категории работников) и проверку знаний требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 214 ТК РФ);

- обеспечить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными и правовыми актами Российской Федерации (ст. 226-231 ТК РФ);

- обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 216.3 ТК РФ);

- обеспечивать организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических и внеплановых медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников за счет собственных средств в соответствии со статьей 220 Трудового кодекса, Приказа Минздрава от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры» (ст. 220 ТК РФ);

- обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, стажировку на рабочем месте (для определенной категории работников) и проверку знаний требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214 ТК РФ);

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

- обеспечить рабочих, специалистов и служащих за счет собственных средств сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами (Приложение № 4)

- организовать проведение стирки, химчистки и ремонта СИЗ (ст. 221 ТК РФ)

- организовать выдачу бесплатно смывающих и обезвреживающих средств, крема для рук по установленным нормам (ст. 221 ТК РФ) (Приложение № 5);
- информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, также о мерах по защите от вредных и (или) опасных производственных факторах, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых гарантиях, полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты (ст. 214, ст. 216.2 ТК РФ)
- соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.224 ТК РФ);
- при приеме инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;
- приостановить при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатацию зданий или сооружений, оборудования, осуществление отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы (ст.214 ТК РФ)
- обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной защиты;
- обеспечить обучение и проверку знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, членов комитета (комиссии) по охране труда, а также обучение навыков оказания первой помощи пострадавшим при несчастных случаях;
- обеспечить соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 214 ТК РФ. Приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места»

Профком обязуется:

- обеспечить проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда при проведении работ в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда;
- координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в подразделениях ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино»;
- оказывать методическую и консультационную помощь представителям профсоюзной организации в практической работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях организации;
- оказывать практическую помощь членам Профсоюза и трудового коллектива в реализации их прав на безопасные условия труда, социальные гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда, представляет их интересы во всех органах управления, в суде;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором образовательной организации;
- обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;
- оказывать помощь работникам в приобретении путевок в санатории и дома отдыха для реабилитации здоровья;
- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- инициирует создание специальной комиссии для проведения специальной оценки условий труда;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер;
- при невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзный комитет вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, обязан незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

### 5.3. Стороны совместно:

1. Принимают участие в подготовке и заключении ежегодного Соглашения по охране труда, предусматривающего организационные, технические, лечебно-профилактические мероприятия по улучшению условий, охраны труда и здоровья с указанием финансовых затрат, сроков выполнения, а также должностных лиц, ответственных за реализацию мероприятий по охране труда.

2. Предоставляют уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, внештатным техническим инспекторам труда Профсоюза (старшим уполномоченным), членам комитета (комиссии) по охране труда и рабочее

время не менее 8 часов в месяц (с оплатой по среднему заработку) для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюзного комитета.

3. Организуют проведение комплексных, тематических и целевых проверок в подразделениях по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома).

4. Создают на паритетной основе комиссию по охране труда. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу «Охрана труда» коллективного договора. (ст. 224 ТК РФ).

5. Организуют реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

5.4. Работник ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино» в области охраны труда обязуется (ст. 215 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье, материалы, применять технологию; методы безопасного проведения работ;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников), проверку знаний требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями (ст. 220 ТК РФ);
- незамедлительно ставить в известность своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении

состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания острого отравления;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

## 6. РАБОТА С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ

6.1. Сознавая важность работы с молодыми работниками (до 35 лет), обеспечения преемственности опыта и социальной защищенности молодежи, работодатель и Профком пришли к соглашению:

- с целью сохранения и развития кадрового потенциала организовать работу Совета наставников,
- содействовать вновь принятым на работу работникам в освоении санитарно-гигиенических и эпидемиологических знаний и приемов работы по уходу за получателями социальных услуг,
- способствовать психологической адаптации молодым работникам в работе и общении с получателями социальных услуг,
- способствовать реализации творческого потенциала молодежи,
- привлекать молодежь в культурно-массовые и спортивные мероприятия,
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации учреждения в вопросах защиты их социально-трудовых прав.

## 7. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Стороны пришли к соглашению, что в целях создания условий для участия профсоюзного комитета в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в трудовом коллективе:

- работодатель будет предоставлять профсоюзному комитету информацию о своей деятельности в этих вопросах,
- будет обеспечено участие председателя профсоюзного комитета и его заместителя в оперативных совещаниях, проводимых администрацией,
- председатель профсоюзного комитета будет включаться в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений,
- председатель профсоюзного комитета будет включаться в состав аттестационных комиссий при проведении аттестации работников,

- работодатель предоставляет председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от своей производственной работы, время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также для прохождения профсоюзной учебы,

- работодатель предоставляет профсоюзному комитету по предварительному согласованию возможность проводить собрания, конференции членов профсоюза в рабочее время без нарушения нормальной деятельности подразделений учреждений и предоставлять для этих целей помещение,

- работодатель обязуется перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% от начисленной заработной платы членов профсоюза по списку, предоставляемому профкомом в отдел бухгалтерского учета и финансово-экономической деятельности, на основании личных заявлений членов профсоюза.

7.2. В случае возникновения в трудовом коллективе учреждения событий, не отраженных в настоящем Коллективном договоре, но затрагивающих социально-экономические и трудовые права работников, стороны руководствуются при их разрешении нормами действующего законодательства РФ и города Москвы.

7.3. В случае возникновения коллективного спора рассмотрение его производится на Комиссии по трудовым спорам ГБУ Геронтологического центра «Северное Тушино». Решение Комиссии по трудовым спорам ГБУ Геронтологического центра «Северное Тушино» стороны обязуются исполнять.

7.4 Работники представляют право «Профкому» договориться с «Работодателем» о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

7.5. В случае пересмотра норм законодательства РФ в сторону снижения прав работника на период действия Коллективного договора в учреждении соблюдаются прежние нормы при наличии финансовых возможностей.

7.6. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится в учреждении «Трудовой арбитражный суд для решения коллективных трудовых споров». Решение «Трудового арбитражного суда» стороны обязуются исполнять.

7.7. Работодатель за неисполнение «Коллективного договора» и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

7.8. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные, в том числе члены профсоюза, несут ответственность в соответствии с Уставом Профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Общим положением о первичной организации Профсоюза.

7.9. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией, проводившей коллективные переговоры по разработке и подготовке к заключению настоящего «Коллективного договора».

7.10. Контроль за исполнением Коллективного договора возлагается со стороны работодателя в лице директора ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино» Мусаевой Э.А. по ее поручению на заместителей

директора учреждения на основании специально изданного приказа, а со стороны работников – на профсоюзный комитет.

7.11. Коллективный договор» вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года.

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

7.13. Настоящий Коллективный договор вместе с приложениями принят на общем собрании работников 31 мая 2022 года.

#### Приложения к Коллективному договору:

- |               |   |
|---------------|---|
| Приложение №1 | «Правила внутреннего трудового распорядка<br>ГБУ Геронтологический центр «Северное<br>Тушино»;  |
| Приложение №2 | Трудовой договор (в зависимости от вида договора форма<br>договора может быть изменена);  |
| Приложение №3 | «Положение об оплате труда работников<br>ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино»;   |
| Приложение №4 | «ПЕРЕЧЕНЬ профессий, должностей на бесплатное<br>получение специальной одежды, специальной обуви<br>и других средств индивидуальной защиты<br>работниками ГБУ Геронтологический центр<br>«Северное Тушино»; |
| Приложение №5 | «Перечень профессий и должностей работников на<br>получение смывающих и обезвреживающих средств».   |
| Приложение №6 | Список должностей, дающий право на<br>дополнительный отпуск.  |

Настоящий Коллективный

Коллективный договор одобрен на общем собрании работников ГБУ  
Геронтологический центр «Северное Тушино» 31.05.2022 г.  
и вступает в силу с 01.06.2022 г.

Директор ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино» Э.А.Мусаева

Председатель Профкома Ф.А.Семенов

Начальник отдела кадров Ю.А.Бойко