

Представитель работодателя

Директор

ГБУ «Центр социальной адаптации»



Мишина Ольга Федоровна

2024 г.

Представитель работников

Председатель Совета трудового коллектива

ГБУ «Центр социальной адаптации»



Гаевская Анна Юрьевна

2024 г.

Дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор

**Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр
социальной (постинтернатной) адаптации Департамента труда и
социальной защиты населения города Москвы**

ГБУ «Центр социальной адаптации» в лице директора Мишиной Ольги Федоровны, действующей на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице председателя Совета трудового коллектива, действующей на основании Положения о Совете трудового коллектива Гаевской Анны Юрьевны, с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор о нижеследующем:

1. Пункт 1.12. изложить в следующей редакции:

«1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников под роспись, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу до подписания трудового договора (ч.3 статьи 68 ТК РФ). Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).»

2. Пункт 2.1. подп. 10 изложить в следующей редакции:

«2.1. Работники имеют право на:

- Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- Предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени;
- Сокращенное рабочее время для отдельных профессий и категорий работников;
- Неполный рабочий день(смену) или неполную рабочую неделю;
- Предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (Федеральный закон от 02.07.2013г. №185-ФЗ, статьи 21 ТК РФ);
- Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.»

3. Пункт 3.5 изложить в следующей редакции:

«3.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Временный перевод по соглашению между работником и работодателем допускается на срок до 1 года, а в случае, если перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - на срок, не превышающий период отсутствия указанного работника. По окончании установленного соглашением срока работнику должна быть предоставлена прежняя работа. Однако если такая работа работнику не предоставлена, а работник не потребовал ее предоставления, перевод считается постоянным.

Допускается временный перевод работника без его согласия на срок до 1 мес. на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом» (ч.2 и ч.3 статьи 72.2 ТК РФ)

4. Пункт 3.6 изложить в следующей редакции:

«3.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом» (ч.5 статьи 70 ТК РФ)

5. Пункт 3.11 изложить в следующей редакции:

«3.11. В случае сокращения численности или штата, работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 (два) месяца, составить списки по организации, проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий» (статья 81 ТК РФ)

6. Пункт 3.22 изложить в следующей редакции:

«3.22. Учреждение, начиная с января 2020 года, ежемесячно передает указанную информацию в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации»

7. Пункт 3.23 изложить в следующей редакции:

«3.23. Работники имеют право подать работодателю письменное заявление о продолжении ведения работодателем трудовой книжки в бумажном виде или о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Работник, подавший письменное заявление о продолжении ведения работодателем бумажной трудовой книжки, вправе впоследствии написать заявление о предоставлении ему сведений о трудовой деятельности.

В случае, подачи заявление на ведение трудовой книжки в бумажном виде, или отсутствия указанного заявления, работодатель будет продолжать вести трудовую книжку работника в бумажном виде в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае, если работник подаст письменное заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель выдает работнику трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение» (статья 66.1 ТК РФ, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 19.05.2021г. № 320н, ч. 5 ст. 2 Закона N 439-ФЗ).

8. Пункт 4.15.5 изложить в следующей редакции:

«4.15.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
 - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- Работникам, получающим оклад (должностной оклад):

- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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. (статья 153 ТК РФ)

9.Пункт 4.15.6 абз. 2 изложить в следующей редакции:

«4.15.6. Оплата сверхурочной работы устанавливается:

- за первые (2) два часа переработки в (1,5) полуторном размере.
- за последующие часы в (2) двойном размере.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника более 4-х часов в течении двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ» статья 99 ТК РФ;

Учреждение обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы;

По желанию работника на основании его личного заявления, сверхурочная работа, вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, в объеме времени, отработанного сверхурочно.

10 .Пункт 4.16.8 изложить в следующей редакции:

«4.16.8. Надбавка за стаж работы в отрасли труда и социальной защиты населения города Москвы устанавливается:

- от 3 до 5 лет - 20% от должностного оклада, кроме АУП
- свыше 5 лет – 30% от должностного оклада, кроме АУП

Стимулирующая выплата за стаж работы в организациях труда и социальной защиты населения, в том числе медицинских и образовательных организациях, независимо от их формы собственности субъектов Российской Федерации директору, заместителям директора и главному бухгалтеру

- от 3 до 5 лет – 20%
- свыше 5 лет- 30%

11. Пункт 4.16.16 абз. 3 изложить в следующей редакции:

«4.16.16. Стимулирующая выплата за внедрение Стандарта качества управления ресурсами. Устанавливается фиксированной суммой.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются дополнительно к должностному окладу работника, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Выплаты стимулирующего характера в виде премий и выплат за качество, эффективность и высокие результаты работы устанавливаются при условии успешного и качественного выполнения задач в качестве поощрения работника, при отсутствии дисциплинарного взыскания.

Факт применения к работнику дисциплинарного взыскания за совершение дисциплинарного проступка может учитываться при выплате лишь тех входящих в состав заработной платы премиальных выплат, которые начисляются за период, когда к работнику было применено дисциплинарное взыскание. При этом в отсутствие соответствующего правового регулирования и с учетом установленного действующим законодательством в качестве общего правила ограничения размера допустимых удержаний из заработной платы работника снижение размера указанных премиальных выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.» Постановление Конституционного Суда РФ от 15.06.2023г. №32-П

12. Пункт 5.3. изложить в следующей редакции:

«5.3.В Учреждении для некоторых категорий работников может устанавливаться:

- гибкий график рабочего времени;
- график «Сутки через трое» с суммированным учетом рабочего времени;
- сокращенная продолжительность рабочего времени» (ст. 92 ТК)

13. Пункт 5.16. изложить в следующей редакции:

«5.16. Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни (одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет; донорам (ст. 186 ТК РФ) дополнительные выходные дни, которые можно присоединить к ежегодному оплачиваемому отпуску или использовать в течение года после сдачи крови и ее компонентов; работникам, совмещающих работу с учебой, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней), формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов, Устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. (ст. 173, 177 ТК РФ); на время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и

средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ); работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка; работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч.3 ст.185 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка; работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ)»

14.Пункт 5.17. изложить в следующей редакции:

«5.17. Неполное рабочее время устанавливается по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ФЗ №125-ФЗ от 18.06.2027г., статья 93 ТК РФ)»

15.Пункт 5.25. изложить в следующей редакции:

«5.25. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных складов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения,

контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году» ч.2 статьи 128 ТК РФ (в ред. Федеральных законов от 02.07.2013г. №157-ФЗ, от 03.07.2016г. № 305-ФЗ, от 24.04.2020г. №127-ФЗ)

16. Раздел 6 изложить в следующей редакции:

6.1. Обязанности работодателя в области охраны труда:

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- организовать приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- организовать оснащение средствами коллективной защиты;
- организовать обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- обеспечить организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

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

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

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

-предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

-принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

-проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в

соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

- обеспечивать беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

- выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

- информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

- разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- ознакомление работников с локальными нормативными актами;

- проведение инструктажа, стажировки на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда» (статья 214 ТК РФ)

6.3. Запрет на работу в опасных условиях труда

- Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.
- Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.
- Организовать порядок действий, руководствуясь Трудовым кодексом и иными распорядительными документами (статья 214.1 ТК РФ, ч.3 статьи 216.1 ТК РФ).

6.4. Права работодателя:

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;
- вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом;
- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации). (статья 214.2 ТК РФ)

6.5. Обязанности работника в области охраны труда

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и 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 по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- 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;
- немедленно извещать 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 части второй статьи 227 настоящего Кодекса, 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;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.(статья 215 ТК РФ)

6.6. Права работника в области охраны труда

Работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о 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 до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в

установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

-обучение по охране труда за счет средств работодателя;

-дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

-гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

-обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

-обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

-личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

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

-виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

-повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

-в случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные

настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.(статья 216 ТК РФ)

6.7. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

-государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

-условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

-гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда регулируются Трудовым кодексом и законодательством РФ. Порядок предоставления гарантий регламентируется статьей 216.1 ТК РФ.

17.Пункт 7.2. изложить в следующей редакции:

«7.2. С 01 января 2021 года напрямую из Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации будут выплачиваться следующие пособия:

- По временной нетрудоспособности (в том числе в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием);
- По беременности и родам;
- При рождении ребенка;
- При постановке на учет в ранние сроки беременности;
- По уходу за ребенком до 1,5 лет

Листок нетрудоспособности необходимо представлять в кадровую службу в прежнем порядке. Для выплаты пособия с 1 января 2021 года необходимо будет заполнить заявление по установленной форме с приложением необходимых документов.

Данные для назначения пособия ГБУ «Центр социальной адаптации» будет передавать в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации в течении пяти календарных дней с момента поступления в организацию всех необходимых документов. Получив документы, Фонд пенсионного и социального страхования рассматривает их в течении 10 календарных дней и выносит решение о выплате пособия либо об отказе в нем. При положительном решении деньги будут перечислены Фондом пенсионного и социального страхования по реквизитам, которые Вы укажете в заявлении. Также, с 1 января 2021 года Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации будет перечислять следующие виды пособий исключительно на карты МИР:

- Пособие по беременности и родам;
- Пособие при постановке на учет в ранние сроки беременности;
- Пособие при рождении ребенка;
- Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет;
- По временной нетрудоспособности (только черныбыльцам).

Перечисление этих пособий на карты иных платежных систем (VISA, MasterCard) не допускается. Данное требование предусмотрено пунктом 5.5 статьи 30.5 Закона от 27.06.2011 № 161-ФЗ, постановлением Правительства от 01.12.2018 №1466, постановлением Правительства от 25.06.2020 №920. Если Вы не предоставите реквизиты карты МИР или не выберете альтернативный способ получения пособия, то не сможете получить выплату в срок.

18. Согласовать настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы в течении трех дней.



Прошнуровано, пронумеровано,

и сброшюровано 14 страниц

(Сергейчук) страниц

Руководитель (должность) Директор

Ф.И.О. Миничев О.Ф.

Подпись

«19» января 2011

М.п.

