

Представитель работодателя  
Директор Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям»  
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы



Н.Б. Завьялова

2016 г.

Представитель работников  
Председатель первичной профсоюзной организации  
Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям»  
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы

  
(подпись)

Т.В. Маришина

«4 февраля» 2016 г.

Подпись Маришиной Т.В. заверяю




Н.Б. Завьялова

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения города Москвы  
«Кризисный центр помощи женщинам и детям»  
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы

На 2016-2019г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ЗАРЕГИСТРИРОВАН  
№1176 от 25.02.2016 г. 

<b>ОГЛАВЛЕНИЕ</b>	<b>стр.</b>
Раздел 1. Предмет договора .....	3
Раздел 2. Трудовой договор. ....	7
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.....	8
Раздел 4. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.....	11
Раздел 5. Охрана труда и здоровья.....	15
Раздел 6. Обеспечение занятости .....	18
Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзного комитета .....	19
Раздел 8. Заключительные положения .....	21

### **ПРИЛОЖЕНИЯ:**

1. Трудовой договор.....	24
2. Соглашение по охране труда .....	28
3. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других СИЗ....	31
4. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда ..	33
5. Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда.	35
6. Положение о порядке и сроках проведения медицинских осмотров (обследований).....	37

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

Сторонами Коллективного договора являются:

**работодатель** - Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента социальной защиты населения города Москвы (ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям») в лице директора Завьяловой Натальи Борисовны, действующего на основании Устава, далее «Работодатель» и **работники ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям»**, представляемые Первичной профсоюзной организацией ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям», далее «Профсоюз», действующей на основании Устава профсоюза и Положения, в лице председателя Маришиной Татьяны Владимировны.

### РАЗДЕЛ 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социально-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам Работодателем.

1.2. В Коллективном договоре также конкретизируются основные положения законодательства о труде, которые Трудовым кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через Коллективный договор или иные нормативные акты.

1.3. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы, повышения уровня жизни работников:

**Работодатель** обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям»;
- повышать уровень заработной платы и социальных гарантий работников ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям»;
- поощрять особо отличившихся в труде работников и коллектива в целом;
- организовать повышение квалификации на базе ГАУ Института переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов системы социальной защиты населения города Москвы;

- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- обеспечить рабочие места работников ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять в недельный срок представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления Профсоюза о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» в формах предусмотренных настоящим Коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом

Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные настоящим коллективным договором, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями и трудовыми договорами.

**Профсоюз** обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- добиваться улучшения условий труда работников;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством.

**Работники** обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности согласно трудовому договору, должностной инструкции;
- постоянно повышать свою квалификацию путем самообразования и обучения, организуемого Работодателем;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, дисциплину и установленный режим труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать правила, инструкции, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- беречь имущество Работодателя и бережно относиться к имуществу других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятную деловую атмосферу в трудовом коллективе, уважать права и мнения друг друга.

#### **1.4. Сфера действия Коллективного договора.**

1.4.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Работодателя, в том числе и на директора ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям»;

1.4.2. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в

соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников.

## **1.5. Соотношение Коллективного договора с законодательством, Генеральным, Отраслевым, Московским трехсторонними соглашениями.**

1.5.1. Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014-2016 г., Московским трехсторонним соглашением на 2016-18 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, отраслевым Соглашением между Департаментом социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы на 2015-2018г. Стороны Коллективного договора принимают на себя обязательство сторон соглашений в рамках своих полномочий.

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

1.5.3. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для безусловного выполнения его сторонами.

## **1.6. Основные принципы заключения Коллективного договора.**

Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности финансового обеспечения принятых обязательств, при систематичности контроля за их исполнением.

## **1.7. Общие обязательства Работодателя.**

1.7.1. Работодатель и уполномоченные им должностные лица признают право Профсоюза на ведение коллективных переговоров и заключение настоящего Коллективного договора от имени работников.

1.7.2. Работодатель обязуется содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, членов Профсоюза, профсоюзного актива; не вмешиваться в деятельность профсоюзной организации, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.

1.7.3. Работодатель обязуется обеспечить всемерное содействие деятельности Профсоюза, профсоюзного актива.

## **РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Прием на работу с работником оформляется трудовым договором и заключается в письменной форме на неопределенный срок или в случае заключения срочного трудового договора - на срок определенный трудовым договором. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника.

2.2. Работодатель совместно с работником определяет условия трудового договора. Трудовой договор или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2014 – 2016 г., Московским трехсторонним соглашением на 2016-18 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, Соглашением между Департаментом социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы на 3 года, настоящим Коллективным договором.

2.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.5. Вопросы, связанные с изменением структуры Работодателя, его реорганизацией, а также сокращением численности работников или штатов, рассматриваются предварительно по согласованию с Профсоюзом.

2.6. Полное или частичное приостановление работы, влекущие за собой массовое сокращение количества рабочих мест, могут осуществляться только после предварительного письменного уведомления Профсоюза (не менее чем

за три месяца) и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников — членов профсоюза (согласования с Профсоюзом).

2.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца и при массовом сокращении не позднее, чем за три месяца, представлять в Профсоюз проекты распоряжений о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.8. Расторжение трудового договора с работником — членом профсоюза по пункту 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.9. При неизбежности сокращения численности или штата работников Работодатель обязуется:

- Выплачивать выходное пособие в соответствии с нормами трудового законодательства без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, введенного по инициативе работодателя работникам ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям»;

- организовать систему переподготовки и обучения кадров на базе ГАУ Института переподготовки и повышения квалификации руководящих кадров и специалистов системы социальной защиты населения города Москвы или взаимодействовать с Центрами занятости населения по городу Москве в целях совместного решения вопроса о переподготовке высвобождаемых работников.

2.10. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, существенным изменением условий труда работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

### **РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

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

3.3. Стороны договорились, что в ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» применяется сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных законодательством для:





- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

3.4. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы уменьшается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4 и 5 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

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

3.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с федеральными законами (ст. 115 ТК РФ).

3.7. Для медицинских работников по результатам специальной оценки условий труда устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск 7 календарных дней. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

3.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профсоюзом ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется в указанный срок довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков.

3.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125

ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.10. Отпуск определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.11. Работодатель предоставляет работнику по личному заявлению отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, 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;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

3.12. Работникам, имеющим инвалидность установлены ограничения в части сокращения продолжительности рабочего времени - не более 35 часов в неделю (ч. 1 ст. 92 ТК РФ). Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени с сохранением полной оплаты труда (ч. 3 ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.13. Предоставлять работникам один оплачиваемый день для прохождения диспансеризации один раз в год.

3.14. Применять суммированный учет рабочего времени отдельным категориям работников в соответствии с трудовым договором.

3.15. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством Работодатель принимает на себя обязательства:

3.15.1. Привлекать отдельных работников к работе в выходные дни допускается только с письменного согласия работника и лишь в случаях, перечисленных в ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях — с учетом мнения Профсоюза. В соответствии с ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса РФ предусмотрены случаи привлечения работников к работе в выходные не рабочие праздничные дни без их согласия.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ.

3.15.2. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей-инвалидов до 18 лет.

3.15.3. Предоставлять, по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 12 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц.

3.15.4. Разрешать женщинам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет по их просьбе и по согласованию с Профсоюзом использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время, а отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью до 2 недель - в период, когда позволяют производственные условия.

3.16. Работодатель принимает на себя обязательства устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность, начало и окончание рабочих смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность.

3.17. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.18. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

Оплата труда руководителей структурных подразделений, специалистов и других работников производится на основании Положения об оплате труда и

материальном стимулировании работников. Для всех работников организации действует повременная система оплаты труда.

4.1. Работодатель:

4.1.1. Обеспечивает формирование фонда оплаты труда, своевременную и в полном объеме выплату работникам заработной платы в соответствии со штатным расписанием.

4.1.2. Обеспечивает минимальную заработную плату в соответствии с Московским трехсторонним соглашением (Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве).

4.1.3. Выплачивает работникам заработную плату при полном рабочем дне в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с Московским трехсторонним соглашением (Соглашение о минимальной заработной плате в городе Москве).

4.1.4. Оплата труда руководителей отделений, специалистов и служащих производится на основании Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям».

Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника и результаты, достигнутые им при исполнении служебных обязанностей. При этом учитываются квалификационные требования по общеотраслевым должностям и должностям, специфическим для социальной сферы.

Положение об аттестации принимается Работодателем с учетом мнения (с согласия) Профсоюза, доводится до сведения работников.

4.1.5. Выплачивает заработную плату 15-ого числа текущего месяца – срок выдачи заработной платы за первую половину месяца, 1-ого числа месяца, следующего за расчетным – срок выдачи заработной платы за вторую половину месяца.

До выдачи заработной платы выдает расчетные листки по заработной плате.

При совпадении установленного дня выплаты заработной платы с выходным или праздничным днем, заработная плата выплачивается накануне этого дня.

4.1.6. Обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках, в том числе с использованием пластиковых карт.

4.1.7. Выплачивает работникам вознаграждение по итогам работ в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников.

4.1.8. Ежемесячно выплачивает работникам премию за эффективную

работу в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников.

4.1.9. Работодатель вправе устанавливать надбавки к должностным окладам за сложность и напряженность в работе.

4.1.10. Работодатель производит доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

4.2. В ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» устанавливается стимулирующая выплата (надбавка) за стаж работы в государственных учреждениях социальной защиты населения города Москвы с учетом мнения Профсоюза.

За стаж работы от 3 лет до 5 лет – 20% от должностного оклада.

За стаж работы свыше 5 лет – 30% от должностного оклада.

В стаж работы в государственных учреждениях социальной защиты населения города Москвы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, засчитываются следующие периоды работы:

а) период работы в государственных учреждениях социальной защиты населения города Москвы. К государственным учреждениям социальной защиты населения города Москвы относятся учреждения всех типов, подведомственные Департаменту;

б) период работы в государственных учреждениях, переданных в ведомственное подчинение Департаменту социальной защиты населения города Москвы в соответствии с законодательством;

в) период военной службы, в т. ч. по контракту. Данный период засчитывается в стаж, дающий право на надбавку, из расчета один день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву (в том числе офицеров, призванных на военную службу в соответствии с указом Президента Российской Федерации) – один день военной службы за два дня работы;

д) период работы в органах социальной защиты населения города Москвы;

е) периоды работы сотрудников клиентских служб на присоединенных территориях, включенные в стаж работы для начисления надбавки в соответствии с приказом Департамента от 28.06.2012 №940к «Об отдельных вопросах оплаты труда работников клиентских служб ГБУ ЦСО Департамента социальной защиты населения города Москвы»;

ж) иные периоды работы (службы), опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности.

4.3. Оплата труда 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.

4.4. По представлению заведующих филиалами, заместителей директора учреждения по направлению, руководителей структурных подразделений и по решению комиссии по распределению премий (в состав которой входит председатель Профсоюза) производится премирование (вознаграждение) работников за счет средств экономии фонда оплаты труда.

4.5. Работа в ночное время (с 22-00 до 06-00 утра) оплачивается в размере в повышенном размере, устанавливаемом коллективным договором, 50% должностного оклада, часовой ставки, рассчитанных за каждый час работы в ночное время, в соответствии со ст.154 ТК РФ и Постановлением Правительства от 22.07.2008 №554. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.6. Выплата заработной платы директору ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» производится одновременно с ее выплатой всем работникам ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям».

4.7. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем их высвобождении при сокращении численности или штата работников увеличивает размер оплаты труда работников в целом по ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям», это увеличение касается и высвобождаемых работников.

4.8. При нарушении Работодателем установленного срока выдачи заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере (не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центробанка России).

4.9. Работодатель обязуется возмещать работнику:

- расходы по проезду (расходы по проезду к месту командировки и обратно, к месту постоянной работы, возмещаются командированному работнику в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным, автомобильным транспортом общего назначения (кроме такси), включая страховые платежи, по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной оплате проездных документов (билетов), оплачиваются также расходы по проезду транспортом общего пользования (кроме такси) к станции, аэропорту, если они находятся за чертой населенного пункта, в котором расположена организация);

- расходы по найму жилого помещения (из расчета 550 рублей в сутки);
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, из расчета 100 рублей в сутки по регионам Российской Федерации, из расчета 2500 рублей сутки - зарубежные командировки);
- иные расходы, в полном объеме, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

4.10. Работник по возвращении из командировки обязуется представить работодателю в течение 3 рабочих дней:

- авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах и произвести окончательный расчет по выданному ему перед отъездом в командировку денежному авансу на командировочные расходы. К авансовому отчету прилагаются документы, подтверждающие расходы, связанные с командировкой;
- отчет о выполненной работе в командировке, согласованный с руководителем структурного подразделения работодателя, в письменной форме.

## **РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

5.1. Стороны считают охрану труда и здоровья работников в процессе трудовой деятельности одним из приоритетных направлений сотрудничества и рассматривают их в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда.

5.2. Работодатель совместно с профсоюзом разрабатывает соглашение по охране труда и осуществляет за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников (Приложение 2). Создает службу охраны труда, вводит должность специалиста по охране труда (в органах и учреждениях численностью более 50 человек) или назначает ответственных за состояние охраны труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

5.3. Работодатель поэтапно проводит специальную оценку условий труда, разрабатывается на её основе мероприятия в установленном порядке.

5.4. В целях повышения заинтересованности работников в улучшении результатов работы по охране труда, состояния рабочих мест и санитарно-бытовых помещений, проводятся смотры-конкурсы на лучшую организацию охраны труда.

5.5. На работах с вредными или опасными условиями труда, работникам бесплатно выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства.



5.6. Работодатель обеспечивает работников бесплатно спецодеждой, спецобувью или другими средствами индивидуальной защиты, не ниже норм предусмотренных действующими положениями (Приложение 3).

5.7. Работникам, постоянно занятым на работах с персональным компьютером, предоставляется через каждые 2 часа работы перерыв 15 минут.

5.8. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушений установленных режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально-бытового обслуживания, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем профсоюза и официального предварительного письменного уведомления руководителя о принятом решении. При соблюдении этих условий за отказ от работы, работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

В течение времени приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

5.9. Постановления профсоюза по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

5.10. Работодатель обеспечивает оборудование комнат отдыха и психологической разгрузки, личной гигиены женщин и других объектов социально-бытового назначения, обеспечивает работников помещением для питания.

5.11. Женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием персонального компьютера или не более 3-х часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами (Постановление Министерства здравоохранения Российской Федерации от 03.06.2003 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПин 2.2.2/2.4.1340-03»).

Работодатель обеспечивает комфортные условия труда для женщин, ожидающих ребёнка, создает условия для работающих кормящих мам.

5.12. Работодатель обеспечивает проведение и прохождение периодических медицинских осмотров работникам и предоставляет один оплачиваемый день в год для их прохождения.

5.13. Работники обязаны проходить предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры. Работники не прошедшие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования, а также в случае

медицинских противопоказаний к исполнению ими трудовых обязанностей к работе не допускаются.

5.14. Работодатель по каждому несчастному случаю на производстве, создает специальную комиссию по расследованию причин травм. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представители работодателя и профсоюза. Комиссию возглавляет работодатель.

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

Работодатель информирует соответствующие профсоюзные органы обо всех несчастных случаях, происходящих на производстве.

5.16. Работодатель обязуется обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти города Москвы в области охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев;

5.17. Работодатель обязуется выполнять предписания должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассматривать представления органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки.

5.18. Работодатель производит единовременную выплату денежного вознаграждения при достижении работником возраста 50, 60, 70 лет в размере до 3-х МРОТ.

5.19. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в случае смерти членов семьи (муж, жена, родители и дети работника) в размере до 3-х МРОТ.

5.20. Подготовка специалистов по охране труда и повышение их квалификации производится за счет средств Работодателя.

5.21. Работодатель организует обучение, проведение инструктажа по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

Работники не прошедшие в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда не допускается к работе.

5.22. Работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.23. Работник обязуется немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, об ухудшении состояния своего здоровья. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.24. Работодатель обеспечивает аптечками первой медицинской помощи в учреждении, а профсоюзная организация осуществляет контроль за сроками годности лекарственных препаратов.

5.25. Работодатель информирует работника о нормативных требованиях к условиям работы на рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении требований охраны труда, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена работнику по его просьбе.

5.26. Работники обязуются соблюдать требования по охране труда, осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

## **РАЗДЕЛ 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

6.1. Работодатель:

6.1.1. При объективной необходимости сокращения численности на основе консультаций с Профсоюзом разрабатывает меры по снижению ее негативных последствий и обеспечивает реализацию следующих мероприятий:

- предоставляет возможность переобучения, повышения квалификации высвобождаемым работникам за счет ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» на профессии, должности, по которым имеются вакансии;
- предоставляет в Профсоюз заблаговременно, но не позднее, чем за 3

месяца, проекты приказов о сокращении численности или штата, планы-графики высвобождения работников, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информировать соответствующие профсоюзные органы не менее чем за три месяца.

6.2. Работодатель и Профсоюз договорились, что применительно к ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» высвобождение является массовым, если сокращается 25% и более работников в течение 90 календарных дней.

Работодатель и профсоюз договорились, что применительно к ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» критерием массового увольнения является показатель численности увольняемых работников за определенный период времени принятый в Московском трехстороннем соглашении.

6.3. Увольнение работников - членов Профсоюза по инициативе работодателя производится по согласованию с Профсоюзом в порядке, установленном ТК РФ.

6.4. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» и занятие открывшихся вакансий.

## **РАЗДЕЛ 7.**

### **ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

7.1. Взаимоотношения Работодателя и Профсоюза строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего Коллективного договора.

7.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава Профсоюзного союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Устав) и Общего положения о первичных организациях профсоюзного союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Общее положение).

7.3. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом, Общим положением.

7.4. Работодатель в целях создания условий для участия Профсоюза в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию работников:

7.4.1. Предоставляет Профсоюзу информацию о деятельности ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям»;

7.4.2. Гарантирует участие председателя или иного представителя Профсоюза в оперативных совещаниях на уровне руководства и отделений;

7.4.3. Передает права по защите застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию Профсоюзу;

7.5. Для осуществления уставной деятельности Работодатель беспрепятственно предоставляет Профсоюзу для работы необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

7.6. Работодатель и его должностные лица обязаны оказывать содействие деятельности Профсоюза.

7.7. Работодатель:

7.7.1. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с Профсоюзом сроки - членам Профсоюза 2 часа в неделю.

7.7.2. Предоставляет Профсоюзу право проведения собраний членов Профсоюза в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности организации, выделяет для этой цели помещения.

7.7.3. Предоставляет Профсоюзу право проведения своих заседаний в рабочее время, без нарушения нормальной деятельности организации.

7.7.4. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы и членам профсоюза свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с Профсоюзом сроки.

7.7.5. Ежемесячно перечисляет на счет Территориальной профсоюзной организации учреждений социальной защиты населения г. Москвы: ИНН 7704212413 КПП 770401001 БИК 044525225 к/с 30101810400000000225 р/с 40703810938070101308 членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза, в размере одного процента от заработной платы.

7.7.6. Гарантирует, что должность, на период полномочий председателя профсоюзной организации не освобожденного от основной работы, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации организации, а так же не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.

7.8. Работники, входящие в состав Профсоюза не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного уведомления Профсоюза.

7.9. Перевод на другую работу работников ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям», входящих в состав Профсоюза, не может производиться без предварительного согласия Профсоюза.

7.10. Не освобожденный от основной работы председатель Профсоюза может быть уволен по инициативе Работодателя только с предварительного согласия Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

7.11. Представители Профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период их проведения не могут подвергаться дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя.

7.12. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением настоящего Коллективного договора, соглашений председатель, заместитель председателя Профсоюза вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы

## **РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**8.1. Коллективный договор вступает в силу с 01 марта 2016 года и действует по 28 февраля 2019 года.**

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

8.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.

8.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании их обсуждения в Профсоюзе в порядке, установленном ТК РФ и утверждения Общим собранием (конференцией) работников при представлении

Работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования.

8.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

8.6. Лица, участвующие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссий, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением заработной платы за счет Работодателя на срок не более трех месяцев в течение года.

8.7. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в настоящем Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по Коллективному договору.

8.8. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется Комиссией, проводившей коллективные переговоры по разработке и подготовке к заключению настоящего Коллективного договора.

8.9. Стороны регулярно, но не реже, чем раз в год, отчитываются о выполнении Коллективного договора на Общем собрании (конференции) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

8.10. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

8.11. За невыполнение обязательств, принятых Профсоюзом, виновные в том члены Профсоюза несут ответственность в соответствии с Уставом и Общим положением.

8.12. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию.

8.13. В период действия договора в случае его выполнения Профсоюз не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании трудовых споров, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

8.14. Работники предоставляют право Профсоюзу договариваться с работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

8.15. В случае пересмотра норм законодательства, в сторону снижения прав работников на период действия договора в ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» соблюдаются прежние нормы.

8.16. В случае возникновения коллективного трудового спора

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



## Приложение 1

### к Коллективному договору

До подписания Трудового договора ознакомлен(а):

С Положением об оплате труда и материальном стимулировании от 27.02.2015 г. № 24  
ознакомлен(а) \_\_\_\_\_ (дата, подпись).

С Правилами внутреннего трудового распорядка от 24.03.2014г №10/1к  
ознакомлен(а) \_\_\_\_\_ (дата, подпись).

С должностной инструкцией  
ознакомлен(а) \_\_\_\_\_ (дата, подпись).

С Положением о защите персональных данных  
ознакомлен(а) \_\_\_\_\_ (дата, подпись).

С Коллективным договором  
ознакомлен(а) \_\_\_\_\_ (дата, подпись).

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_\_

г. Москва

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г.

Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям») в лице директора **Завьяловой Натальи Борисовны**, действующего на основании Устава, в дальнейшем именуемый «Работодатель», с одной стороны, и \_\_\_\_\_, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

### 1. Общие положения.

1.1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности \_\_\_\_\_ ( \_ квалификационного уровня, \_ уровня профессиональной квалификационной группы « \_\_\_\_\_ »), а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с должностной инструкцией.

1.2. Работник принимается на работу в ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям», расположенный по адресу: г. Москва, ул. \_\_\_\_\_.

1.3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя – \_\_\_\_\_.

1.4. Работа у работодателя является для работника: основной (по совместительству).

1.5. Настоящий трудовой договор заключается на: неопределенный срок (срочный договор).

1.6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с \_\_\_\_\_ г.

1.7. Дата начала работы \_\_\_\_\_ г.

1.8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью 3 (три) месяца с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

### 2. Права и обязанности работника.

2.1. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом

квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей в порядке, установленном действующим законодательством.

д) надлежащим образом оборудованное рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных факторов.

е) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.2. Работник обязан:

а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;

б) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) соблюдать трудовую дисциплину;

г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;

д) В случае наступления временной нетрудоспособности и в иных случаях, когда Работник не может выполнять должностные обязанности, он должен незамедлительно сообщить об этом в отдел кадров и руководителю структурного подразделения в день наступления нетрудоспособности до 17 часов.

е) Возвратить при прекращении трудового договора все документы, содержащие служебную информацию, сдать всё числящееся за ним имущество, оргтехнику.

з) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе находящегося у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

### **3. Права и обязанности работодателя.**

3.1. Работодатель имеет право:

а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;

б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;

д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;

б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;

д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;

е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными



актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

#### **4. Оплата труда.**

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_ рублей \_\_\_\_ коп. в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера: за особые условия труда с тяжелым контингентом в размере: \_\_\_\_% - \_\_\_\_\_ рублей \_\_\_\_ коп. в месяц.
- в) работнику производятся выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 7 «Порядка и условия установления выплат стимулирующего характера» Положения об оплате труда и материальном стимулировании.

4.2. Выплата заработной платы работнику производится на банковскую карту два раза в месяц: 15 числа – аванс, 1 числа следующего месяца – окончательный расчет по заработной плате.

4.3. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

#### **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени: \_\_\_\_\_ - часовая рабочая неделя с двумя выходными днями: \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_.

Понедельник-четверг:

Время начала и окончания работы: с \_\_\_\_ до \_\_\_\_.

Пятница:

Время начала и окончания работы: с \_\_\_\_ до \_\_\_\_.

Перерыв для отдыха и питания с \_\_\_\_<sup>00</sup> до \_\_\_\_<sup>45</sup>.

5.2. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

5.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

5.4. Имеет разъездной характер работы.

#### **6. Социальное страхование и меры социальной поддержки.**

6.1. Работник подлежит обязательному социальному страхованию.

#### **7. Иные условия трудового договора.**

7.1. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

#### **8. Ответственность сторон трудового договора.**

8.1. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых

обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

### 9. Изменение и прекращение трудового договора.

9.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.4. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

### 10. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

**Работодатель:**

Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы  
ИНН: 7713577509

Юридический адрес:  
127422 г. Москва  
ул. Дубки, д.9А

**Директор**

\_\_\_\_\_ **Н.Б. Завьялова**  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г.

**Работник:**

\_\_\_\_\_  
Паспорт: \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_  
Кем выдан: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Дата выдачи: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Адрес: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_


\_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /  
\_\_\_\_\_ 201\_ г.

Экземпляр трудового договора получен \_\_\_\_\_  
(подпись) (Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 201\_ г.

Приложение 2

Председатель первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента социальной защиты населения города Москвы»

  
Т.В. Маришина  
(подпись)

«25» декабря 2015 г.

к Коллективному договору

Директор Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента социальной защиты населения города Москвы»



  
Н.Б. Завьялова  
(подпись)

«25» декабря 2015 г.

**ПЛАН  
ОСНОВНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ОХРАНЕ ТРУДА  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА  
МОСКВЫ «КРИЗИСНЫЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ ЖЕНЩИНАМ И  
ДЕТЯМ» ДЕПАРТАМЕНТА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
ГОРОДА МОСКВЫ»**

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Наименование мероприятия	Финансовые затраты (тыс. руб.)	Источник финансирования	Сроки исполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий
1	2	3	4	5
I. Правовое и нормативное обеспечение охраны труда.				
Разработка инструкций, обновление устаревших. Приобретение специальной технической	3.0	Бюджетные средства	В течение всего планируемого периода	




литературы по охране труда.	3.0			
II. Организационное обеспечение охраны труда.				
1. Организация и проведение специальной оценки условий труда	300.0	Бюджетные средства	По срокам в планируемый период	
2. Выдача СИЗ	30.0	Бюджетные средства	В течение всего периода.	
III. Техническое обеспечение охраны труда.				
Очистка крыш от сосулек и наледи	100.0	Бюджетные средства	В течение всего планируемого периода.	
Вырубка сухих и угрожающих деревьев	100.0	Бюджетные средства	В течение всего периода.	
Замер сопротивления изоляции и заземления контуров	100.0	Бюджетные средства	По срокам в планируемый период	
IV. Профессиональное обучение, информационное обеспечение охраны труда.				
Плановое обучение ответственных лиц правилам ОТ, ТБ, ПС, ЭБ, ПБ	30.0	Бюджетные средства	По срокам в планируемый период	
Периодическая	10.0	Бюджетные	По срокам в	



проверка знаний среди отдельных категорий работников с последующей организацией допуска к работе		средства.	планируемый период	
ИТОГО:	676.0			

Приложение 3

Председатель первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента социальной защиты населения города Москвы»

 Т.В. Маришина  
(подпись)

«17 декабря» 2015 г.

к Коллективному договору

Директор Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента социальной защиты населения города Москвы»



Н.Б. Завьялова

(подпись)

«17 декабря» 2015 г.

**СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ И НОРМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОДЕЖДОЙ, ОБУВЬЮ И ИНВЕНТАРЕМ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ «КРИЗИСНЫЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ ЖЕНЩИНАМ И ДЕТЯМ» ДЕПАРТАМЕНТА СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ**

№ пп	Профессия или должность	Наименование санитарной одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей	Кол-во предметов на работника/срок использования (годы)
1	2	3	4
1.	Дворник	Халат	1/1
		Фартук	1/1
		Рукавицы комбинированные	6/1
		Плащ непромокаемый	1/3
		Куртка на утепленной подкладке	1/2
		Галоши	1/2
2.	Дезинфектор	Халат или костюм хлопчатобумажный	1/1
		Сапоги резиновые	1/1
		Перчатки резиновые	2/1
		Противогаз (респиратор)	дежурный/1
3.	Рабочий по стирке и ремонту одежды	Халат или костюм хлопчатобумажный	1/1
4.	Уборщик служебных помещений	Халат или костюм хлопчатобумажные	1/1
		Сапоги резиновые	1/1

		Перчатки резиновые	2/1
5.	Медицинская сестра	Халат или костюм хлопчатобумажный	4/2
6.	Кастелянша	Халат или костюм хлопчатобумажные	4/2
7.	Буфетчица	Халат или костюм хлопчатобумажный	3/2
		Косынка или колпак	3/2
		Фартук хлопчатобумажный	3/2
		Тапочки	1/1
8.	Заведующий хозяйством	Халат или костюм хлопчатобумажный	1/2
9.	Водитель	Халат хлопчатобумажный	1/2

Приложение 4  
к Коллективному договору

Председатель первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента социальной защиты населения города Москвы»

Директор Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента социальной защиты населения города Москвы»

 Т.В. Маришина  
(подпись)



Н.Б. Завьялова

«19 августа 2016 г.»

2016 г.

**Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда в ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям», работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск**

Наименование должности	Класс (подкласс) условий труда	Продолжительность отпуска	Основание
1	2	3	4

**Отделение стационарного обслуживания (с круглосуточным пребыванием)**

Медицинская сестра	3.2	7 календарных дней	ТК РФ (с изменением на 28.12.2013г.), ч.3, раздел V, гл.19, ст.117 «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работника, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».
Сестра-хозяйка	3.2	7 календарных дней	

**Филиал «Специализированный дом ребенка»  
Отделение стационарного обслуживания «Маленькая мама»**

Врач-педиатр	3.2	7 календарных дней	ТК РФ (с изменением на 28.12.2013г.), ч.3, раздел V, гл.19, ст.117 «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работника, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».
Медицинская сестра по массажу	3.2	7 календарных дней	
Медицинская сестра	3.2	7 календарных дней	
Санитарка	3.2	7 календарных дней	
Сестра-хозяйка	3.2	7 календарных дней	

**Филиал «Специализированный дом ребенка»  
Детское отделение стационарного обслуживания с круглосуточным**


<b>пребыванием детей до 3-х лет</b>			
Врач-педиатр	3.2	7 календарных дней	ТК РФ (с изменением на 28.12.2013г.), ч.3, раздел V, гл.19, ст.117 «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работника, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».
Медицинская сестра	3.2	7 календарных дней	
Медицинская сестра по массажу	3.2	7 календарных дней	
Санитарка	3.2	7 календарных дней	

Приложение 5

к Коллективному договору

Председатель первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента социальной защиты населения города Москвы»

Директор Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента социальной защиты населения города Москвы»

  
Т.В. Маришина  
(подпись)

  
Н.Б. Завьялова  
(подпись)  
2015 г.

«19» августа 2015 г.

**Перечень производств (работ) с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» имеют право на доплаты за условия труда**

Наименование должности	Класс (подкласс) условий труда	Повышающий процент	Основание
1	2	3	4
<b>Администрация</b>			
Повар	3.1	4%	ТК РФ (с изменением на 28.12.2013г.), ч.3, раздел VI, гл.21, ст.147 «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».
<b>Отделение стационарного обслуживания (с круглосуточным пребыванием)</b>			
Медицинская сестра	3.2	4%	ТК РФ (с изменением на 28.12.2013г.), ч.3, раздел VI, гл.21, ст.147 «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».
Сестра-хозяйка	3.2	4%	
<b>Филиал «Специализированный дом ребенка» Отделение стационарного обслуживания «Маленькая мама»</b>			
Врач-педиатр	3.2	4%	ТК РФ (с изменением на 28.12.2013г.), ч.3, раздел VI, гл.21, ст.147 «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».
Медицинская сестра по массажу	3.2	4%	
Медицинская сестра	3.2	4%	
Санитарка	3.2	4%	
Сестра-хозяйка	3.2	4%	


**Филиал «Специализированный дом ребенка»  
 Детское отделение стационарного обслуживания с круглосуточным  
 пребыванием детей до 3-х лет**

Врач-педиатр	3.2	4%	ТК РФ (с изменением на 28.12.2013г.), ч.3, раздел VI, гл.21, ст.147 «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».
Врач-невролог	3.1	4%	
Медицинская сестра	3.2	4%	
Медицинская сестра по массажу	3.2	4%	
Санитарка	3.2	4%	

## Приложение 6

к Коллективному договору

Председатель первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента социальной защиты населения города Москвы»

  
Т.В. Маришина  
(подпись)

«16 декабря» 2016 г.

Директор Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента социальной защиты населения города Москвы»



Н.Б. Завьялова

«16 декабря» 2016 г.

## Положение

### **о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотров (обследований) в Государственном Бюджетном Учреждении города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы**

Настоящее Положение разработано в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 302 н от 12 апреля 2011 г. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (далее Порядок).

### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1. Настоящее положение регламентирует прохождение предварительных и периодических медосмотров сотрудниками ГБУ «Кризисный центр помощи



женщинам и детям» в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

2. Обязательные предварительные медицинские осмотры (обследования) при поступлении на работу (далее – предварительные осмотры) проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе, а также с целью раннего выявления и профилактики заболеваний.

3. Обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) (далее – периодические осмотры) проводятся в целях:

1) Динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления заболеваний, начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на состояние здоровья работников, формирования групп риска по развитию профессиональных заболеваний.

2) Выявления заболеваний, состояний, являющихся медицинскими противопоказаниями для продолжения работы, связанных с воздействием вредных и (или) опасных производственных факторов, а так же работ, при выполнении которых, обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

3) Своевременного проведения профилактических и реабилитационных мероприятий, направленных на сохранение здоровья и восстановление трудоспособности работников.

4) своевременного выявления и предупреждения возникновения и распространения инфекционных и паразитарных заболеваний.

5) Предупреждения несчастных случаев на производстве.

4. Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой формы собственности, имеющими право и лицензию на проведение предварительных и периодических осмотров, а также на экспертизу профессиональной пригодности в соответствии с действующими нормативными правовыми актами (далее – медицинские организации).

Обязанности по организации проведения предварительных и периодических осмотров работников возлагаются на специалиста по охране труда.

Ответственность за качество проведения предварительных и периодических осмотров работников возлагается на медицинскую организацию.

## **II. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫХ ОСМОТРОВ**

1. Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр (далее – направление), выданного лицу, поступающему на работу, работодателем, то есть руководителем учреждения.

2. Направление заполняется на основании утвержденного работодателем списка контингентов и в нем указывается:

- наименование учреждения;
- вид медицинского осмотра (предварительный или периодический)
- фамилия, имя, отчество лица, поступающего на работу (работника);
- дата рождения лица, поступающего на работу (работника);
- наименование должности (профессии) или вида работы;
- вредные и (или) опасные производственные факторы, а также вид работы в соответствии с утвержденным работодателем контингентом работников, подлежащих предварительным (периодическим) осмотрам.

3. Направление подписывается руководителем учреждения с указанием его должности, фамилии, инициалов.

4. Направление выдается лицу, поступающему на работу (работнику), под роспись.

5. Работодатель обязан организовать учет выданных направлений.

6. Для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию следующие документы:

- направление;
- паспорт (или другой документ установленного образца, удостоверяющий его личность);
- паспорт здоровья работника (при наличии) или медицинскую книжку;

7. Организация и сроки проведения.

При проведении предварительных и периодических медицинских осмотров всем обследуемым в обязательном порядке проводятся:

- клинический анализ крови
- клинический анализ мочи
- электрокардиография
- цифровая флюорография или рентгенография легких.

Все женщины осматриваются акушером-гинекологом с проведением бактериологического и цитологического исследования не реже 1 раза в год; женщины в возрасте старше 40 лет проходят 1 раз в два года маммографию или УЗИ молочных желез.

Участие врача-терапевта, врача-психиатра и врача-нарколога при прохождении предварительного и периодического медицинского осмотра является обязательным для всех категорий обследуемых.

При прохождении предварительного и периодических медицинских осмотров все сотрудники учреждения 1 раз в год проходят следующих специалистов:

- дерматовенеролог,
- отоларинголог,
- стоматолог,
- инфекционист.

При прохождении предварительного и периодических медицинских осмотров для всех сотрудников ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» 1 раз в год проводятся лабораторные и функциональные исследования, предусмотренные законодательством.

Сотрудники, не прошедшие предварительные и периодические медицинские осмотры и (или) имеющие следующие медицинские противопоказания, к работе не допускаются:

Заболевания и бактерионосительство:

- 1) брюшной тиф, паратифы, сальмонеллез, дизентерия;
- 2) гельминтозы;
- 3) сифилис в заразном периоде;
- 4) лепра;
- 5) заразные кожные заболевания: чесотка, трихофития, микроспория, парша, актиномикоз с изъязвлениями или свищами на открытых частях тела;
- 6) заразные и деструктивные формы туберкулеза легких, внелегочный туберкулез с наличием свищей, бактериоурии, туберкулезной волчанки лица и рук;
- 7) гонорея (все формы) – только для работников медицинских и детских дошкольных учреждений, непосредственно связанные с обслуживанием детей – на срок проведения лечения антибиотиками и получения отрицательных результатов первого контроля.
8. Предварительный осмотр является завершенным в случае осмотра лица, поступающего на работу, всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов, при наличии которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) факторов (приложение № 1 к приказу (далее - Перечень факторов) и Перечнем работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников (приложение № 2 к приказу) (далее - Перечень работ).

9. По окончании прохождения лицом, поступающим на работу, предварительного осмотра медицинской организацией оформляются заключение по результатам предварительного (периодического) медицинского осмотра (далее - Заключение).

10. В Заключении указывается:

- дата выдачи Заключения;
- фамилия, имя, отчество, дата рождения, пол лица, поступающего на работу (работника);
- наименование учреждения работодателя;
- наименование должности (профессии) или вида работы;
- наименование вредного производственного фактора(-ов) и (или) вида работы;
- результат медицинского осмотра (медицинские противопоказания выявлены, не выявлены).

Заключение подписывается председателем медицинской комиссии с указанием фамилии и инициалов и заверяется печатью медицинской организации, проводившей медицинский осмотр.

### **III. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ПЕРИОДИЧЕСКИХ ОСМОТРОВ**

11. Частота проведения периодических осмотров определяется типами вредных и (или) опасных производственных факторов, воздействующих на работника, или видами выполняемых работ.

12. Периодические осмотры проводятся не реже, чем в сроки, указанные в Перечне факторов и Перечне работ.

13. Внеочередные медицинские осмотры (обследования) проводятся на основании медицинских рекомендаций, указанных в заключительном акте, оформленном в соответствии с пунктом 43 Порядка.

14. Периодические осмотры проводятся на основании поименных списков, разработанных на основании контингентов работников, подлежащих периодическим и (или) предварительным осмотрам (далее – поименные списки) с указанием вредных (опасных) производственных факторов, а также вида работы в соответствии с Перечнем факторов и Перечнем работ.

15. В списке контингента работников, подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинского осмотра, указывается:

- наименование профессии (должности) работника согласно штатного расписания;
- наименование вредного производственного фактора согласно Перечню факторов, а также вредных производственных факторов, установленных в результате аттестации рабочих мест по условиям труда, в результате

лабораторных исследований и испытаний, полученных в рамках контрольно-надзорной деятельности, производственного лабораторного контроля.

16. Список контингента работников, разработанный и утвержденный руководителем учреждения, направляется в медицинскую организацию, уполномоченную проводить медицинские осмотры сотрудников ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям». Медицинская организация разрабатывает и представляет специалисту по охране труда календарный план проведения медицинского осмотра сотрудников.

17. Специалист по охране труда не позднее, чем за 10 дней до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения периодического осмотра обязан ознакомить работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом.

18. Врачебная комиссия медицинской организации на основании указанных в поименном списке, вредных производственных факторов или работ определяет необходимость участия в предварительных и периодических осмотрах соответствующих врачей-специалистов, а также виды и объемы необходимых лабораторных и функциональных исследований.

19. Для прохождения периодического осмотра работник обязан прибыть в указанное место проведения медицинского осмотра в день, установленный календарным планом и предъявить документы, указанные в пункте 6 настоящего Положения.

20. Периодический осмотр является завершенным в случае осмотра работника всеми врачами-специалистами, а также выполнения полного объема лабораторных и функциональных исследований, предусмотренных в Перечне факторов или Перечне работ.

21. По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется медицинское заключение.

22. Данные о прохождении медицинских осмотров подлежат внесению в личные медицинские книжки и учету лечебно-профилактическими организациями государственной и муниципальной систем здравоохранения, а также органами, осуществляющими федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор.

23. Участники аварийных ситуаций или инцидентов, работники, занятые на работах с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами с разовым или многократным превышением предельно допустимой концентрации (ПДК) или предельно допустимого уровня (ПДУ) по действующему фактору, работники, имеющие (имевшие) заключение о предварительном диагнозе профессионального заболевания, лица со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве, а также другие работники в

случае принятия соответствующего решения врачебной комиссией не реже одного раза в пять лет проходят периодические осмотры в центрах профпатологии и других медицинских организациях, имеющих право на проведение предварительных и периодических осмотров, на проведение экспертизы профессиональной пригодности и экспертизы связи заболевания с профессией.

24. В случае выявления врачом психиатром и (или) наркологом лиц с подозрением на наличие медицинских противопоказаний, соответствующих профилю данных специалистов, к допуску на работы с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также к работам, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, указанные лица, в случаях предусмотренных законодательством Российской Федерации, направляются для освидетельствования во врачебной комиссии, уполномоченной на то органом здравоохранения.

25. По итогам проведения осмотров медицинская организация, не позднее чем через 30 дней после завершения периодического медицинского осмотра, обобщает результаты проведенных периодических осмотров работников и совместно с территориальными органами федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения и представителями работодателя, составляет заключительный акт.

26. В заключительном акте указывается:

- наименование медицинской организации, проводившей предварительный осмотр, адрес ее местонахождения и код по ОГРН;
- дата составления акта;
- наименование учреждения работодателя;
- общая численность работников, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;
- численность работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- численность работников, занятых на работах, при выполнении которых обязательно проведение периодических медицинских осмотров (обследований), в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;

- численность работников, подлежащих периодическому медицинскому осмотру, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;
- процент охвата работников периодическим медицинским осмотром;
- список лиц прошедших периодический медицинский осмотр с указанием пола, даты рождения, заключения медицинской комиссии;
- численность работников, не завершивших периодический медицинский осмотр, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;
- численность работников, не прошедших периодический медицинский осмотр, в том числе женщин, работников в возрасте до 18 лет, работников, которым установлена стойкая степень утраты трудоспособности;
- список работников, не прошедших периодический медицинский осмотр;
- численность работников, не имеющих медицинские противопоказания к работе;
- численность работников, имеющих временные медицинские противопоказания к работе;
- численность работников, имеющих постоянные медицинские противопоказания к работе;
- численность работников, нуждающихся в проведении дополнительного обследования;
- численность работников, нуждающихся в обследовании в центре профпатологии;
- численность работников, нуждающихся в амбулаторном обследовании и лечении;
- численность работников, нуждающихся в стационарном обследовании и лечении;
- численность работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
- численность работников, нуждающихся в диспансерном наблюдении;
- список лиц с установленным предварительным диагнозом профессионального заболевания с указанием пола, даты рождения;
- профессии (должности), вредных и (или) опасных производственных факторов и работ;
- перечень впервые установленных хронических соматических заболеваний с указанием класса заболеваний по Международной классификации болезней – 10 (далее - МКБ-10);
- перечень впервые установленных профессиональных заболеваний с указанием класса заболеваний по МКБ-10;
- результаты выполнения рекомендаций предыдущего заключительного акта;

27. Заключительный акт утверждается председателем врачебной комиссии и заверяется печатью медицинской организации.

28. Заключительный акт составляется в четырех экземплярах, которые направляются медицинской организацией в течение 5 рабочих дней с даты утверждения акта работодателю, в центр профпатологии субъекта Российской Федерации, территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного контроля и надзора в сфере обеспечения санитарно-эпидемиологического благополучия населения.

Один экземпляр заключительного акта хранится в медицинской организации, проводившей периодические осмотры, в течение 50 лет.





Представитель работодателя  
Директор Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы

Представитель работников  
Председатель первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы



Н.Б. Завьялова  
2017 года



С.Н. Жафярова  
2017 года

Подпись Жафяровой С.Н. заверяю  
Н.Б. Завьялова

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ОТ 25.02.2016Г. № 1-176**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
«КРИЗИСНЫЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ ЖЕНЩИНАМ И ДЕТЯМ»  
ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ  
ГОРОДА МОСКВЫ**

Работодатель в лице директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям») Завьяловой Н.Б., действующей на основании Устава, с одной стороны, и Работники в лице председателя Первичной профсоюзной организации ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Жафяровой С.Н., с другой стороны, на основании Устава, в соответствии со ст. 44 ТК РФ и п. 9.2 Коллективного договора, заключили настоящее Дополнительное соглашение № 1 к Коллективному договору на 2016-2019 годы (далее – Коллективный договор) Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – Дополнительное соглашение) о нижеследующем:

1. Внести изменения в раздел 3 «Рабочее время и время отдыха», дополнить п. 3.7., 3.8., 3.9. и изложить в следующей редакции:

«3.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется директору учреждения, заместителям директора по направлениям деятельности и главному бухгалтеру ежегодно, независимо от фактической продолжительности их работы в условиях ненормированного рабочего дня. Перенос дополнительного отпуска на следующий год не допускается.

3.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется путем присоединения его к ежегодному отпуску или по желанию работника, на основании его письменного заявления, в другое время в соответствии с графиком отпусков.



3.9. При увольнении право на неиспользованный ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков».

2. Настоящее Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора, составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй экземпляр у председателя профсоюзного комитета, третий экземпляр по месту уведомительной регистрации.

3. Изменения к Коллективному договору, определенные настоящим Дополнительным соглашением, вступают в силу с момента подписания сторонами.

4. Обязательства «Сторон» Коллективного договора, не затронутые Дополнительным соглашением, остаются в неизменном виде.





Прошито, пронумеровано и  
прикреплено печатью

страниц

*Н.Б. Завьялова*  
Н.Б. Завьялова

072 2017 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ  
№ 305 от 06.04.2017 г. *Д*



Представитель работодателя  
Директор Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям»  
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы



Н.Б. Завьялова

«05» июня 2017 года

520  
4/99  
Представитель работников  
Председатель первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям»  
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы



С.Н. Жафярова

«05» июня 2017 года

Подпись Жафяровой С.Н. заверяю

Н. Б. Завьялова

### ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2

#### К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ОТ 25.02.2016 № 1-176 ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ «КРИЗИСНЫЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ ЖЕНЩИНАМ И ДЕТАМ»

Работодатель в лице директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям») Завьяловой Н.Б., действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работники в лице председателя Первичной профсоюзной организации ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Жафяровой С.Н., с другой стороны, на основании Устава, в соответствии со ст. 44 Трудового кодекса РФ и п. 9.2. Коллективного договора заключили настоящее Дополнительное соглашение № 2 к Коллективному договору на 2016-2019 годы (далее – Коллективный договор) Государственного бюджетного учреждения города Москвы «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – Дополнительное соглашение) о нижеследующем:

1. Добавить в раздел 3 «Рабочее время и время отдыха» пункт 3.19. и изложить его в следующей редакции:  
«П. 3.19. По желанию и письменному заявлению работника работодатель вправе перенести очередной оплачиваемый отпуск работника на другой срок в случае, если перенос отпуска не может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы, кроме случаев, предусмотренных п. 3.17. настоящего Коллективного договора».
2. Настоящее Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора, составлено в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй экземпляр – у председателя профсоюзного комитета, третий экземпляр – по месту уведомительной регистрации.







Всего приложений, пронумеровано  
и скреплено печатью 2 листов  
Директор Завьялов Н.Б.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ  
№ 520 от 07.06.2017 г. *Ал*

