

**Дополнительное соглашение № 1**  
**к Коллективному договору**  
**ГБУ «Мой семейный центр «Диалог»**  
**от 20 июня 2025г.**

г. Москва

18 августа 2025

Государственное бюджетное учреждение города Москвы «Мой семейный центр «Диалог» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы в лице директора Ю.В. Гримальской, действующей на основании Устава и представитель работников в лице председателя первичной профсоюзной организации ГБУ «Мой семейный центр «Диалог» Е.И. Савко в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 2.6. Коллективного договора ГБУ «Мой семейный центр «Диалог» от 20 июня 2025г. (далее - Коллективный договор) заключили настоящее дополнительное соглашение:

1. Внести изменение в Коллективный договор, изложив пункт 1.6. в следующей редакции: «Стороны согласились, что нижеследующие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Работодатель принимает по согласованию с Профсоюзным комитетом:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- соглашение и перечень мероприятий по охране труда;
- иные локальные нормативные правовые акты, касающиеся трудовых и социально-экономических интересов работников.».

2. Внести изменение в Коллективный договор, изложив п. 3.2.15. в следующей редакции: «Заблаговременно, не позднее, чем за два месяца представлять органам службы занятости и в Профсоюзный комитет информацию о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 (сокращение) ТК РФ, а при возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата – за три месяца, а также в случае ликвидации организации. Такая информация должна включать в себя планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения, Работодатель с письменного согласия работника, имеет право расторгнуть трудовой договор, до истечения срока, указанного в

уведомлении, выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 180 ТК РФ).

В соответствии со статьей 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставлении на работе при ликвидации, сокращении численности или штата пользуются и иные категории граждан.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

А также следующим лицам:

- не освобожденным председателям выборного органа первичной профсоюзной организации;

- работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- работникам, проработавшим в Учреждении свыше 10 лет.».

3. Внести изменение в Коллективный договор, изложив п. 3.2.16. в следующей редакции: «Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка

в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.».

4. Внести изменение в Коллективный договор, изложив п. 3.2.18. в следующей редакции: «При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.».

5. Внести изменение в Коллективный договор, изложив п. 3.5.7. в следующей редакции: «Подготовка и дополнительное профессиональное образование в соответствии с разделом IV Коллективного договора.».

6. Внести изменение в Коллективный договор, изложив абзац первый п. 6.10. в следующей редакции: «Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.».

7. Внести изменение в Коллективный договор, изложив п. 6.11. в следующей редакции: «Отдельные категории работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18 лет предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами согласно статье 262 ТК РФ;

- донорам – после каждого дня сдачи крови и ее компонентов дополнительный день отдыха, который можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови (статья 186 ТК РФ).».

8. Внести изменение в Коллективный договор, изложив п. 6.12. в следующей редакции: «Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 ТК РФ):

- не достигшие возраста 40 лет – 1 рабочий день один раз в три года;
- достигшие возраста 40 лет – 1 рабочий день один раз в год;
- в течение пяти лет до наступления пенсионного возраста и работники пенсионеры по возрасту или выслуге лет – 2 рабочих дня один раз в год.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.».

9. Внести изменение в Коллективный договор, изложив п. 6.15.5. в следующей редакции: «Работникам, не имевшим в течении предыдущего календарного года или 12-ти месяцев после приема на работу (в первый год после трудоустройства) дней нетрудоспособности, предоставляется 3 дополнительных оплачиваемых выходных дня в году.



Указанные в п. 6.15.5. дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются подряд (без разделения):

- по согласованию с руководством Центра;
- в текущем (календарном) году и не переносятся на следующий год;
- не присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску.».

10. Внести изменение в Коллективный договор, изложив п. 12.2. в следующей редакции: «Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить исполнение своих обязательств.».

11. Настоящее соглашение вступает в силу с 18 августа 2025 года.

12. Настоящее дополнительное соглашение составлено в трех экземплярах по одному для каждой из сторон, и регистрирующего органа.

|  |   |
|--|---|
| <p>Директор<br/>ГБУ «Мой семейный центр «Диалог»</p> <p> Ю.В. Гримальская</p> <p>« 18 августа 2025 г.</p> | <p>Председатель первичной профсоюзной организации</p> <p> Е.И. Савко</p> <p>« 18 августа 2025 г.</p> |
|--|---|



Пронумеровано, прошнуровано и  
скреплено печатью

( *12* ) листа (ов)

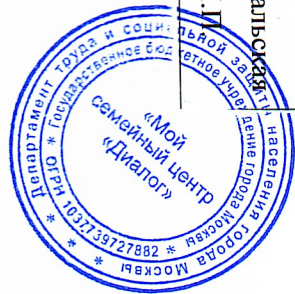
Директор ГБУ «Мой семейный центр

«Диалог»

Подпись

М.П.

*Ю.В. Гримальская*



ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ  
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ  
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ  
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА  
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ  
№ *1015* от *20.08* 20*15* г.

*[Handwritten signature]*