

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

(подпись)

«24» июня 2025г.

*(Handwritten signature)*

С.Н. Жафярова

(подпись)

«24» июня 2025г.

Подпись Жафяровой С.Н. заверяю

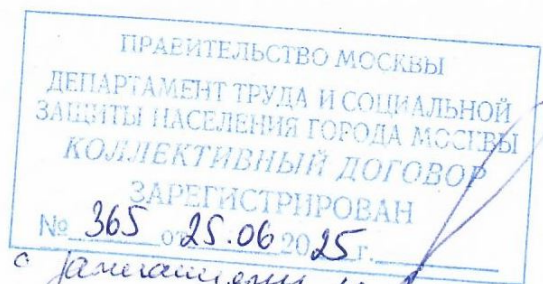
Н.Б. Завьялова



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2025-2028гг.



*(Handwritten signature)*

<b>ОГЛАВЛЕНИЕ</b>	<b>стр.</b>
Раздел 1. Предмет договора .....	3-7
Раздел 2. Трудовые отношения.....	7-14
Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.....	14-20
Раздел 4. Оплата труда.....	20-35
Раздел 5. Охрана труда и здоровья.....	35-38
Раздел 6. Обеспечение занятости .....	38-39
Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	39-41
Раздел 8 Молодежная политика.....	41-42
Раздел 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации.....	42-44
Раздел 10 Заключительные положения.....	44-45

**ПРИЛОЖЕНИЯ:**

1. Трудовой договор.....	46-49
2. Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом ГБУ "Кризисный центр помощи женщинам и детям" Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы на 2025 год.....	50-52
3. Список должностей и нормы обеспечения одеждой, обувью и инвентарем работников ГБУ города Москвы "Кризисный центр помощи женщинам и детям" Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы .....	53-59
4. Положение о порядке и сроках проведения медицинских осмотров (обследований).....	60-70

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон и направленный на повышение уровня и качества жизни работников, расширение гарантий в вопросах социальной защиты.

Сторонами Коллективного договора являются:

**работодатель** - 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, 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 Жафяровой Светланы Николаевны.

### РАЗДЕЛ 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

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

1.2. В Коллективном договоре также конкретизируются основные положения трудового законодательства РФ, 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 коллектив в целом;

- организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование, 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 РФ;
- 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 трудового законодательства РФ 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 проходить повышение квалификации и получать дополнительное профессиональное образование, организуемое Работодателем;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- 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 работников, уважать права и мнения друг друга.

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

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

1.4.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

### **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 2024-2026 годы, Московским трехсторонним соглашением на 2025-2027 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, Соглашением между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы на 3 года. 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. Должностные лица за нарушение прав и противодействие «Профсоюзу» несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

1.7.4. По взаимному согласию представителей сторон Коллективного договора в течение срока его действия в его текст могут быть внесены изменения и дополнения.

1.7.5. Изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2.1. Работодатель и Профсоюз осуществляют контроль за реализацией трудового законодательства, соблюдением установленных социальных гарантий работников. Трудовые отношения с работниками учреждения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы трудового права.

2.2. Прием на работу с работником оформляется трудовым договором и заключается в письменной форме. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). 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.

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

2.4. Условия, включаемые в трудовые договоры не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и Коллективным договором.

2.5. 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.

2.6. Работодатель формирует в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации «Об индивидуальном персонифицированном учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда РФ.

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

2.8. Полное или частичное приостановление работы, влекущее за собой массовое сокращение количества рабочих мест, может 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).

2.9. 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.

2.10. Принятие решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии пунктам 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с работником, являющимся членом профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

Работодатель предоставляет работникам, увольняемым в связи с ликвидацией и или сокращением численности или штата работников:

-возможность пройти профессиональное обучение и получить дополнительное профессиональное образование;

-предоставляет свободное от работы время (до 3 часов в неделю) для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

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

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;

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

-работникам, проработавшие в системе социальной защиты населения города Москвы не менее 10 лет;

-одиноким матерям и отцам, имеющие на иждивении детей до18-летнего возраста;

-работники моложе 18 лет;

-не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по пункту 2,3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа (ст. ст.82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть

пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

организовать подготовку и дополнительное профессиональное образование путем взаимодействия с Государственным казенным учреждением Центром занятости населения по городу Москве в целях совместного решения вопроса о переподготовке высвобождаемых работников.

2.12. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией организации, сокращением численности или штата, если это высвобождение не является массовым; существенным изменением условий труда работники уведомляются в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.13. Расторжение трудового договора 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, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

-призыв работника на военную службу (за исключением призыва работника на военную службу по мобилизации или направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации) или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

-наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а также призыв работодателя - физического лица или работодателя, являющегося единственным учредителем (участником) юридического лица, одновременно обладающего полномочиями единоличного исполнительного органа этого юридического лица, на военную службу по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации, или направление на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации, объявленной Президентом Российской Федерации (в случае, если такой работодатель на период прохождения им военной службы по мобилизации или службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации не уполномочил другое лицо на осуществление своих прав и исполнение своих обязанностей в качестве работодателя).

2.14. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации, на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в период

мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового

договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 настоящего Кодекса.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в период мобилизации, в период военного положения или в военное время, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.15. Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления могут устанавливаться размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам соответственно федеральных государственных учреждений, государственных учреждений субъектов Российской Федерации, муниципальных учреждений.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам иных организаций могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня.

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

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха регулируется 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 в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Для обеспечения круглосуточного обеспечения граждан, находящихся в стационарных отделениях, Работодатель по согласованию с Профсоюзом вводит суммированный учет рабочего времени продолжительностью 1 год. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормы, установленные для соответствующих категории работников. Конкретный режим работы и отдыха каждого работника определяется трудовым договором.

3.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

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

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором. Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских).

3.5. Перевод работников на дистанционную работу осуществляется в порядке, предусмотренном главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации

3.6. Сверхурочной считается работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством, а в других случаях - с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа. В соответствии с частью 3 ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации допускается привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия.

3.7. По просьбе работника работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие режимы рабочего времени, предусмотренные действующим законодательством.

3.8. В зависимости от специфики работы учреждения может устанавливаться рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, работа с ненормированным рабочим днем для директора и заместителей директора. Продолжительность ежедневной рабочей смены определяется Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности.

3.9. Накануне нерабочих праздничных дней, продолжительность рабочего дня уменьшается на один час. При совпадении выходного и не рабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части 1 статьи 112 Трудового кодекса Российской Федерации. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни

федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни допускается с письменного согласия работника и лишь в случаях, перечисленных в ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации. В других случаях - с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В соответствии с ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса РФ предусмотрены случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия.

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные частью второй настоящей статьи, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, 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 работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации. Порядок и условия оплаты определяются Коллективным договором, Положением об оплате труда, трудовым договором.

3.11. При работе в ночное время установленная продолжительность работы сокращается на 1 час. Ночным считается время с 22.00 до 6.00. Работа в ночное время оплачивается в повышенном размере и составляет 30 процентов рассчитанных за каждый час работы в ночное время. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

3.12. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст.108 ТК РФ). В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

3.13. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

По письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливается режим неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.14. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя.

Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.15. Работодатель устанавливает по просьбе работников, обучающихся без отрыва от работы, индивидуальные режимы труда, на работах, где условия труда допускают такую возможность.

3.16. 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. 116-119 ТК РФ).

3.17. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда и работникам с ненормированным рабочим днем.

3.18. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда составляет 7 календарных дней. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

3.19. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем (директор Учреждения, заместители директора по направлениям деятельности) составляет 5 календарных дней, вне зависимости от фактической продолжительности их работы в условиях ненормированного рабочего дня.

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

отпусков.

3.21. 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.

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

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

3.24. 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.

- Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет,
- ребенка-инвалида, до достижения им возраста 18 лет,
- одиноким матерью или одиноким отцу, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы,

- Работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 14 лет
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту)
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы

Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в удобное для них время в текущем году. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно. Перенос этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней. (рождение ребенка, регистрация брака, смерть близких родственников, например родителей, детей, дедушек и бабушек (абз. 6 ч. 2 ст. 128 ТК РФ, ст. 14 СК РФ, Письмо Минтруда России от 30.08.2019 N 14-2/ООГ-6315);

-сдача вступительных испытаний при поступлении на обучение по некоторым видам образовательных программ (абз. 8 ч. 2 ст. 128, ч. 2 ст. 173, ч. 2 ст. 174 ТК РФ);

-другие случаи, прямо предусмотренные законом, соглашениями, в частности отраслевыми (ч. 2 ст. 22, ч. 1 ст. 45, абз. 8 ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

-отпуск без сохранения заработной платы ветеранам боевых действий предоставляется только лицам, указанным в пп. 1 - 5, 8 п. 1 ст. 3 Федерального закона от 12.01.1995 N 5-ФЗ. Он составляет до 35 календарных дней в году (пп. 11 п. 1, пп. 4 п. 2 ст. 16 указанного Закона).

-родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска нацгвардии, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках нацгвардии, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту, работодатель обязан по письменному заявлению предоставить неоплачиваемый отпуск до 35 календарных дней в году в целях ухода за ними в соответствии с медицинским заключением.

## **РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА.**

### **ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

4.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается Коллективным договором, Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и

города Москвы, содержащих нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа работников.

4.2. Для всех работников Учреждения действует повременная система оплаты труда.

4.2.1. Работодатель:

- обеспечивает формирование фонда оплаты труда, своевременную и в полном объеме выплату работникам заработной платы, которая устанавливается трудовым договором в соответствии со штатным расписанием.

- обеспечивает минимальную заработную плату в соответствии с Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, Московскими объединениями профсоюзов и Московскими объединениями работодателей.

4.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. 20-ого числа текущего месяца – срок выдачи заработной платы за первую половину месяца, 5-ого числа месяца, следующего за расчетным – срок выдачи заработной платы за вторую половину месяца. В случае ухода работника в отпуск, оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

4.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

4.5. Система оплаты труда работников включает:

- должностные оклады (ставки) для должностей руководителей, специалистов и служащих;
- оклады для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда отдельных категорий работников.

4.6. **Выплаты компенсационного характера** устанавливаются к должностным окладам, ставкам работников, не образуют новой должностной оклад, ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу, ставке. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения относятся:

- выплаты работникам за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

4.6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в пределах средств, выделенных на оплату труда, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

4.6.2. Компенсационные выплаты работникам **за особые условия труда и работу с тяжелым контингентом.**

Работникам Учреждения предусмотрены за работу в опасных и тяжелых условиях труда компенсационные выплаты в размере от 15% до 20% к должностному окладу в соответствии с Перечнем должностей, работа на которых дает право работникам на повышение должностных окладов в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

4.6.3. Выплаты работникам, **занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.**

По результатам проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на

работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации и устанавливаются в размере 4 % от должностного оклада работника.

4.6.4. Выплаты *за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе:*

- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочной работе;
- работе в ночное время;
- работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

4.6.4.1. Совмещение должностей - выполнение работником наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой должности, как правило, в пределах той категории, к которой относится данный работник.

4.6.4.2. Расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ - выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же должности.

Соглашение о совмещении должностей, а также расширении зон обслуживания или увеличении объема выполняемых работ оформляется приказом Работодателя и дополнительным соглашением с указанием совмещаемой должности, объема дополнительно выполняемых функций или работ.

4.6.4.3. Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы - замена работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность). На установление доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников может быть использовано не более должностного оклада отсутствующего работника, независимо от числа лиц, между которыми распределяются эти доплаты.

Для замещения отсутствующего работника в связи с его болезнью, выходением в отпуске, в командировке и др. в соответствии со ст.72.2 ТК РФ Работодатель, в случае производственной необходимости, имеет право переводить работника на срок до одного месяца на другую работу в том же учреждении, не обусловленную трудовым договором с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья. Перевод на работу, допускается только с письменного

согласия работника.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника без согласия работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

4.6.4.4. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания доплата производится в пределах должностного оклада по совмещаемой должности в процентах от должностного оклада работника либо в абсолютной сумме.

4.6.4.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

4.6.4.6. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 Трудового кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

#### 4.6.4.7. Выплата за *сверхурочную работу*

Сверхурочная работа оплачивается:

- за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.7. В целях повышения мотивации работника Учреждения к качественному труду и поощрения за результаты его труда в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за почетное звание;

- надбавка за ученую степень;
- надбавка за стаж работы;
- надбавка за квалификационную категорию;
- выплата молодым специалистам;
- выплата за интенсивность, сложность и напряженность в работе;
- выплата за классность водителям автомобиля;
- выплата за оказание услуг по приносящей доход деятельности;
- выплата в связи с награждением к почетной грамоте и к благодарственному письму;
- премиальные выплаты.

4.7.1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств, выделенных на оплату труда, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

4.7.2 Применение стимулирующих выплат к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

#### 4.7.3. Надбавка за почетное звание.

Стимулирующие выплаты за почетное звание устанавливаются для работников, имеющих почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, а также награжденных отраслевыми нагрудными знаками отличия. Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника.

Размеры стимулирующих выплат за почетное звание в процентах от должностного оклада, ставки приведены в таблице 1.

Таблица 1

№ п/п	Наименование стимулирующей выплаты	Размеры стимулирующей выплаты в процентах к должностному окладу
1.	За почетные звания СССР, РФ и союзных республик, входивших в состав СССР, начинающиеся словами «заслуженный» и «народный», а также за звание лауреата премий города Москвы в области, соответствующей профилю деятельности работника	50 процентов
2.	За отраслевые нагрудные знаки, почетные знаки города Москвы за заслуги в области, соответствующей профилю деятельности работника	30 процентов

При наличии нескольких оснований для установления стимулирующей выплаты за почетное звание оплата производится по одному (наивысшему)

основанию.

#### 4.7.4. Надбавка за ученую степень:

Размеры стимулирующих выплат за ученую степень в процентах от должностного оклада, ставки или в рублях приведены в таблице 2.

Таблица 2

Наименование стимулирующей выплаты	Размеры стимулирующей выплаты (в процентах к должностному окладу)
За ученую степень по профилю выполняемой работы и деятельности учреждения: - за ученую степень доктора наук - за ученую степень кандидат наук	20 % 10 %

Выплаты производятся при условии соответствия области знаний, по которой присуждена ученая степень, направлению деятельности работника.

#### 4.7.5. Надбавка за стаж работы:

Стимулирующая выплата за стаж работы устанавливается в целях укрепления кадрового состава Учреждения.

Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение стимулирующей выплаты, устанавливается Учреждением самостоятельно с учетом нормативного документа Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

Порядок исчисления (надбавки) за стаж работы, дающего право на получение стимулирующей выплаты, устанавливается Учреждением самостоятельно согласно приказу от 10 декабря 2021 г. №241-к «Об утверждении порядка исчисления стимулирующей выплаты (надбавки в ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» с учетом приказа Департамента социальной защиты населения от 21.01.2015 года № 80к «Об утверждении Примерного порядка исчисления стимулирующей выплаты за стаж работы в государственных учреждениях социальной защиты населения города Москвы».

В Учреждении устанавливается следующий размер надбавки за стаж работы (таблица 3).

Таблица 3

№ п/п	Стаж работы, дающий право на надбавку к должностному окладу	Размеры надбавки в процентах к должностному окладу
-------	---	--

2.	Работники государственных учреждений, социальной защиты населения города Москвы:	
	-за стаж работы 3 года	20 %
	-за стаж работы 5 и более лет	30 %

Стимулирующая выплата за стаж работы устанавливается в форме надбавки к должностному окладу.

#### **4.7.6. Надбавка за квалификационную категорию.**

При наличии у педагогических, медицинских и других работников квалификационных категории, присвоенных аттестационными комиссиями, устанавливается стимулирующая выплата за квалификационную категорию.

Размеры стимулирующих выплат за квалификационную категорию в процентах от должностного оклада, ставки или в рублях приведены в таблице 4.

*Таблица 4*

Наименование стимулирующей выплаты	Размеры стимулирующей выплаты (в процентах к должностному окладу)
-за высшую квалификационную категорию	30 процентов
- за первую квалификационную категорию	20 процентов
-за вторую квалификационную категорию	10 процентов

Применение стимулирующей выплаты к должностному окладу, ставке не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу, ставке.

#### **4.7.7. Выплата молодым специалистам.**

Выплата молодым специалистам устанавливается работникам относящимся к ПКГ должностей педагогических работников, ПКГ «Врачи и провизоры», ПКГ «Средний медицинский персонал», а также специалистам по социальной работе, специалистам по работе с семьей и специалистам по социальной реабилитации в течение 3-х первых лет работы, если они отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования;
- состоят в трудовых отношениях с учреждением;
- имеют по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (для педагогических работников);
- приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании.

Лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, должны приступить к работе непосредственно после окончания отпуска. Лица, находящиеся на службе в рядах Вооруженных сил РФ, должны приступить к работе не позднее трех месяцев после демобилизации.

Стимулирующие выплаты молодым специалистам устанавливаются в размере 30% от должностного оклада, ставки работника.

**4.7.8. Выплата за интенсивность, сложность и напряженность в работе** производится при наличии экономии фонда оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности.

**4.7.9. Выплата за качество, эффективность и высокие результаты работы** производится при наличии экономии фонда оплаты труда, средств от приносящей доход деятельности, экономии по материальным затратам, коммунальным услугам и не могут быть менее 30 процентов от годового фонда оплаты труда, при условии достижения высоких показателей в выполнении государственного задания.

При установлении выплат за качество, эффективность и высокие результаты учитываются:

- качество обслуживания контингента;
- инициативность и творческий подход;
- высокие результаты работы;
- применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;
- участие в инновационной деятельности;
- другие показатели.

Размер выплат за качество, эффективность и высокие результаты устанавливается в процентном отношении к должностному окладу.

**4.7.9.1. Выплата за высокие результаты работы** производится на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, установленных для каждой категории работников. В целях проведения объективной, всесторонней оценки деятельности работника показатели и критерии делятся на две группы: интенсивность и результативность, а также качество работы, соответственно и выплата по результатам работы включает в себя две части: выплата за интенсивность и результат работы, а также выплата за качество работы. Перечень типовых показателей для различных категорий работников и правила их расчета приведены в Положении об оплате труда и материальном стимулировании работников.

Показатели и критерии эффективности могут быть конкретизированы для каждого (группы) работника отдельным локальным актом Учреждения.

При выполнении работником государственного задания менее 100% размер выплаты стимулирующего характера снижается сотрудникам отделения в пятикратном размере от процента невыполнения, и при выполнении государственного задания менее чем на 80% выплаты

стимулирующего характера не производятся.

**4.7.10. Качество работы водителей автомобилей учитывается в форме выплат за классность** (таблица 5).

Таблица 5

Вид выплат	Рекомендуемый размер выплат в процентах от оклада
Для водителей легковых, грузовых автомобилей и автобусов всех типов за классность	
- 1 класс	25 процентов
- 2 класс	10 процентов

**4.7.11. Выплаты за оказание услуг по приносящей доход деятельности**

4.7.11.1. Работникам принимающим непосредственное участие в оказании платных услуг производится оплата за счет средств от приносящей доход деятельности за выполнение трудовых обязанностей:

- оплата труда в процентах от выручки (по расценкам за единицу оказанных услуг, выполненных работ, другие формы организации сдельной оплаты труда);
- стимулирующие выплаты.

4.7.11.2. Порядок и размеры выплат за оказание услуг по приносящей доход деятельности определяются отдельным локальным актом Учреждения.

**4.7.13. Выплата в связи с награждением, к почетной грамоте, к благодарственному письму.**

Таблица 6

№	Наименование выплаты	Установленный в Учреждении размер выплаты, руб.	Перечень должностей
1	Почетная грамота Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы	50000	Все работники Учреждения представленные к награждению
2	Благодарность Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы	25000	
3	Грамота Учреждения	10 000	
4	Благодарность Учреждения	5 000	

Выплата денежной премии производится за счет средств экономии фонда оплаты труда.

Положение о Грамоте и Благодарности Учреждения утверждается локальным нормативным актом (приказом) Учреждения.

#### **4.7.14 Премияльные выплаты**

Выплаты стимулирующего характера в виде премий и выплат за качество, эффективность и высокие результаты в работе устанавливаются при условии успешного выполнения задач в качестве поощрения работника при наличии экономии фонда оплаты труда и/или фонда материального стимулирования по обязательствам коллективного договора, а также экономии по материальным затратам, коммунальным услугам по итогам года:

- *по итогам работы за период (месяц, квартал, год);*
- *единовременно за выполнение особо важных и ответственных заданий;*

- *к праздничным и юбилейным датам.*

4.7.14.1. При премировании *по итогам работы* за период (месяц, квартал, год) учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий стандартов оказания услуг, и др.

4.7.14.2. При премировании *за выполнение важных и ответственных заданий* учитывается: Выплата по результатам работы, при наличии экономии фонда оплаты труда, производится ежемесячно.

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
- подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения среди населения;
- непосредственное участие в реализации городских целевых программ и т.д.

Также отдельным категориям работников, по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат и премированию работников, при наличии средств, *за выполнение особо важных и ответственных заданий*, дополнительно может устанавливаться *персональный коэффициент к должностному окладу*.

4.7.14.3. При премировании *к Дню социального работника* размер выплаты производится в соответствии с приказом Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы. Размер выплаты премии заместителям директора ко Дню социального работника устанавливается на 10-30 процентов ниже выплаты Директора Учреждения

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, ставке.

Размеры, оснований и порядок установления премиальных выплат

регулируются локальными нормативными актами Учреждения и коллективным договором.

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

4.8. Выплаты стимулирующего характера, в виде премий и выплат за качество, эффективность и высокие результаты работы устанавливаются при условии успешного выполнения задач в качестве поощрения работника и могут быть уменьшены или отменены полностью по решению Комиссии по распределению стимулирующих выплат и премированию работников за:

- наличие у работника Учреждения неснятого в расчетном периоде дисциплинарного взыскания;
- нарушение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение должностной инструкции, допущенное непосредственно работником, приведшее к несчастному случаю или создавшее условия, угрожающие жизни людей;
- нарушение правил и инструкций по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности;
- слабое руководство и контроль за работой подчиненных;
- несвоевременное оформление, представление или низкое качество отчетности, различной информации;
- наличие претензий, рекламаций, жалоб клиентов и партнеров;
- не обеспечение сохранности имущества и товарно-материальных ценностей, упущения и искажения отчетности;
- не выполнение требований, инструкций и других нормативных документов, регламентирующих деятельность Учреждения;
- совершение иных нарушений, установленных трудовым законодательством, в качестве основания для наложения дисциплинарного взыскания и увольнения;
- не выполнение мероприятий, предусмотренных планами работы, приказов и поручений Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и Директора Учреждения;
- нарушение сроков выполнения или сдачи работ, установленных приказами и распоряжениями администрации или договорными обязательствами;
- не выполнение приказов, указаний и поручений непосредственного руководителя либо администрации.

Если нарушения выявлены после фактической выплаты, уменьшение или отмена выплаты стимулирующего характера может производиться в том расчетном периоде, в котором нарушения обнаружены.

Конкретный размер премий и иных стимулирующих выплат, отдельного работника определяется решением Комиссии по распределению

стимулирующих выплат и премированию работников на основании представленных служебных записок руководителей структурных подразделений с оценкой эффективности деятельности каждого работника. Итоги работы комиссии оформляются протоколом, с последующим внесением результатов работы в приказ для утверждения Директором Учреждения.

Работникам, занимающим штатные должности по совместительству (внутреннему), премия не выплачивается.

Работникам, проработавшим неполный период, принятый в качестве расчетного для начисления премии, начисление производится за фактически отработанное время в расчетном периоде независимо от нахождения работника в служебных отношениях с Учреждением на дату подписания приказа о выплате премии.

4.9. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются дополнительно к должностным окладам работников Учреждения, не образуя новый оклад и не учитываются при начислении иных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.10 Работодатель устанавливает отдельным локальным документом в процентах от должностного оклада оплату за иные виды дополнительных работ в отсутствие обособленных штатных единиц (ведение сайта учреждения, электронных баз данных и электронных форм отчетности, оформление и наполнение витрин, стендов и др.).

4.11. Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. При исчислении размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни учитываются не только тарифные ставки (оклады), но и прочие компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные системой оплаты труда.

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.

Порядок оплаты за работу в выходные дни не распространяется на работников со сменным графиком работы.

4.12. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 30 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

4.13. Работа сверхурочное время оплачивается в полуторакратном размере за первые два часа работы, а за последующие часы - в двойном размере.

4.14. Выплаты компенсационного характера за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются с учетом выплат компенсационного стимулирующего характера, за исключением премий.

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

4.16. При прекращении трудового договора по соглашению сторон работнику выплачивается заработная плата за отработанный период, компенсация за неиспользованный отпуск и иные причитающиеся ему суммы. Кроме того, соглашением о расторжении может быть предусмотрена компенсация в связи с расторжением трудового договора, в размере **не более трех средне месячных заработных плат**. Выплата указанных сумм производится в день прекращения трудового договора, которым признается последний день работы.

4.17. 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты 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.

4.18. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

4.18.1. 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.

4.19. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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.

4.20. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

4.21. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование.

При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

## **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. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями (за исключением государственных унитарных предприятий и федеральных учреждений) осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Согласно Московскому трехстороннему соглашению на 2025-2027 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, для организаций, осуществляющих деятельность на территории города Москвы, в том числе государственных учреждений, на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда годовой размер выделяемых средств в расчете на каждого работающего должен быть не ниже размера минимальной заработной платы, определенной в городе Москве в соответствии с Московским трехсторонним соглашением.

При этом размер минимальной заработной платы в городе Москве пересматривается ежеквартально и устанавливается в размере величины прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы,

утвержденного постановлением Правительства Москвы. В случае снижения величины прожиточного минимума в городе Москве размер минимальной заработной платы сохраняется на прежнем уровне. (Приложение 2).

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.

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.

5.20. 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 допускаются 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 в Профсоюз заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, проекты приказов о сокращении численности или штата, планы-графики высвобождения работников, списки сокращаемых должностей и

работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников работодатель информирует 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 50 работников Учреждения.

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

## **РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Формы социально-бытового обслуживания, гарантии, льготы и компенсации для работников устанавливаются с учетом возможностей Учреждения.

7.2. Работодатель своевременно уплачивает страховые взносы в размере, определенном законодательством, на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование и в виде единой суммы, предназначенные для перечисления во внебюджетные государственные фонды и налоговые органы, а также страховые взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в Социальный фонд России.

7.3. Работодатель рассматривает ходатайства профсоюзного комитета ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» о представлении работников Учреждения, в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями, благодарностями, почетными грамотами и наградами.

7.4. Учреждение осуществляет выплаты социального характера посредством предоставления работникам разовой (единовременной) социальной выплаты, материальной помощи.

7.5. Выплаты социального характера осуществляются в зависимости от финансовых возможностей Учреждения.

7.6. **Материальная помощь** выплачивается по заявлению работника не позднее 3-х месяцев после произошедшего события на основании документального подтверждения в следующих случаях, отраженных в Таблице 8:

Таблица 7

№	Наименование выплаты	Установленный в учреждении размер выплаты	Категория работников
1	Пособие на погребение, (при наличии средств),	Не более 3-х МРОТ	Всем
2	Тяжело и длительно (более 5 месяцев) болеющим в связи с производственной травмой, увечьем, профессиональным заболеванием и т.п.	До 10 МРОТ	Всем
3	Уволенным в связи с уходом на пенсию и проработавшим в органах социальной защиты населения не менее 10 лет.	Не менее одного должностного оклада	Пенсионерам
4	В связи со смертью близкого родственника (мужа, жены, родители и дети работника)	Не более 3-х МРОТ	Всем
5	В связи с рождением ребенка	Не более 3-х МРОТ	Женщинам, родившим ребенка
6	В связи с юбилеем (50, 60 - летием)	Не более 3-х МРОТ	Юбилярам

7.7. В целях укрепления здоровья работников Учреждения Работодатель проводит 2 раза в год – «Дни здоровья».

7.8. Работодатель при необходимости обеспечивают организацию подготовки и дополнительного профессионального образования женщин при выходе на работу после отпуска по беременности и родам.

7.9. Работодатель, на основании списков, представляемых бухгалтерией, по согласованию с Профсоюзом поощряет по итогам календарного года работников, которые в течение года не имели потери рабочего времени в связи с временной нетрудоспособностью единовременной денежной премией в размере не менее 30% от должностного оклада за счет средств экономии фонда заработной платы, либо предоставляют работнику дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней (по выбору).

7.10. Работодатель по согласованию с Профсоюзом предоставляет в период осенних, зимних и весенних каникул матерям имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (включительно) по заявлению отпуск до 3-х календарных дней без сохранения заработной платы.

## РАЗДЕЛ 8. МОЛОДЁЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. Сознвая важность работы с молодыми работниками (до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала, эффективного участия молодых работников в работе Учреждения, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи, Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению:

- всецело содействовать работе Молодежного совета;
- предоставлять Молодежному совету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, помещение, средства связи;
- содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников,
  - создавать условия для реализации научного и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также организовывать работу Советов наставников с целью сохранения преемственности кадрового потенциала в органах и учреждениях социальной защиты населения города Москвы;
  - организовывать обучающие семинары по вопросам трудового права, семейного, жилищного законодательства, психологии и охраны труда;
  - информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-трудовых прав;
  - включать молодых работников в работу совместных комиссий по охране труда;
  - сохранять среднюю заработную плату на период переподготовки и повышения квалификации молодых работников и специалистов;
  - устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание рабочих смен, применение гибких графиков работы и др.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность;
  - оказывать помощь молодёжи в соблюдении установленных для неё законодательством льгот и дополнительных гарантий;
  - оказывать содействие молодым работникам в предоставлении мест в детских дошкольных учреждениях города Москвы.

8.2. Ходатайствовать перед Территориальной профсоюзной организацией о выплате единовременного пособия в размере 10000 рублей молодым работникам (членам профсоюза до 35 лет), окончившим профильные

высшие учебные заведения с «красным» дипломом, и проработавшим в органах социальной защиты населения города Москвы, не менее 3-х лет.

## **РАЗДЕЛ 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

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

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

9.3. 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.

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

- предоставляет Профсоюзу информацию о деятельности ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям»;

- гарантирует участие председателя или иного представителя Профсоюза в оперативных совещаниях на уровне руководства и отделений;

- передает права по защите застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию Профсоюзу;

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

- при проведении аттестации работников включать в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке председателя выборного профсоюзного органа;

- предоставлять бесплатно выборному профсоюзному органу помещение, оборудование, средства связи, место для размещения информации о работе профсоюзной организации, транспорт для осуществления уставной деятельности профсоюзного органа в интересах работников.

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

9.6. Работодатель:

-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;

- предоставляет председателю профкома, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с Профсоюзом сроки – не менее 2-х дней в месяц;

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

-предоставляет Профсоюзу право проведения своих заседаний в рабочее время, без нарушения нормальной деятельности организации.

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

9.7. Ежемесячно перечислять на счет профсоюзного органа (ТПО) членские профсоюзные взносы в размере 1 % от начисленной заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза.

9.8. Увольнение работников по инициативе Работодателя в случаях сокращения численности или штата работников, несоответствия работника занимаемой должности или недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

9.9. 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.

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

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

9.12. 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.

9.13. 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.

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

## **РАЗДЕЛ 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

10.1. Коллективный договор вступает в силу с 03 июня 2025 года и действует по 02 июня 2028 года.

10.2 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.

10.3 Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании их обсуждения в Профсоюзе в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и утверждения Общим собранием (конференцией) работников при представлении Работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.6. 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.

10.7 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.

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

10.9. 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.

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

10.11. За невыполнение обязательств, принятых Профсоюзом, виновные в том члены Профсоюза несут ответственность в соответствии с Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

10.12. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор с приложениями направляется на уведомительную регистрацию.

10.13. 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 при наличии финансовых возможностей.

10.14. 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.

До подписания Трудового договора

С Положением об оплате труда и материальном  
стимулировании от  
ознакомлен(а) \_\_\_\_\_ (дата, подпись)

С Правилами внутреннего трудового распорядка от  
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

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ 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, 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. Условия труда являются допустимыми (2 класс)/ подкласс 3.2 (вредные условия труда 2 степени).
- 1.6. Настоящий трудовой договор заключается на: неопределенный срок (срочный договор).
- 1.7. Настоящий трудовой договор вступает в силу с \_\_\_\_\_ г.
- 1.8. Дата начала работы \_\_\_\_\_ г.
- 1.9. 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) Возвратить при прекращении трудового договора все документы, содержащие служебную информацию, сдать всё числящееся за ним имущество, оргтехнику.
- е) 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. Зарплата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

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

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

#### Работник:

Паспорт: \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

Кем выдан: \_\_\_\_\_

Дата выдачи: \_\_\_\_\_

Адрес:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**СОГЛАШЕНИЕ**

по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом ГБУ  
"Кризисный центр помощи женщинам и детям" Департамента труда и  
социальной защиты населения города Москвы на 2025 год.

№ п/п	Содержание мероприятия	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Вывоз и обеззараживание ртутьсодержащих отходов	услуга	1	10967,04	в течении года	Зам. Директора, инженер	140	122	140	122
2	ТО автомата очистки воды	услуг	1	18 140,00	в течен	Зам. Директора, инженер	140	122	140	122
3	Оказание клининговых услуг	услуга	1	4 168 591,08	в течении	Зам. Директора, зав. хозяйством	140	122	140	122
4	Техническое обслуживание медицинского оборудования	услуга	1	133 300,2	в течении	Зам. Директора, старшая медсестра	140	122	140	122
5	Проведение работ по осуществлению инструментальных и лабораторных исследований	услуга	1	568 323,39	в течении года	Зам. Директора, старшая мед. сестра	140	122	140	122
6	Уборка и содержание территории	услуга	1	280 55043,34	в течении года	Зам. Директора, инженер, зав. хозяйством	140	122	140	122
7	Оказание услуг по охране объектов и имущества	услуга	1	11646941,86	В течение года	Зам. Директора	140	122	140	122
8	Сопровождение программы ИС	услуга	1	29850	в течении года	Зам. директора	140	122	140	122

9	Изготовление полиграфической и печатной продукции	услуга	1	18000,00	в течении	Зам. Директора	140	122	140	122
10	Пультовая охрана, мониторинг системы охраны и аварийной сигнализации	услуга	1	336186,66	в течении года	Зам. Директора	140	122	140	122
11	Телефонная связь, радиосвязь, кабельного и спутникового телевидения, интернет-провайдера	услуга	1	515500,00	в течении года	Зам. Директора	140	122	140	122
12	Утилизация отходов биологических	услуга	1	4743,00	в течении	Старшая медсестра	140	122	140	122
13	Техническое обслуживание и текущий ремонт легковых автомобилей	услуга	1	600000,00	в течении года	Зам. Директора, водитель	140	122	140	122
14	Государственный технический осмотр	услуга	3	3826,00	в течении	Зам. Директора, водитель	140	122	140	122
15	Обслуживание аквариумного комплекса	услуг	1	60633,01	в тече	Зав.хоз	140	122	140	122
16	Санитарное содержание и уборка дворовых территорий (уход за газонами и кустарниками)	услуга	1	619014,86	в течении года	Зам. Директора, зав.хоз	140	122	140	122
17	Дезкамерное обеззараживание вещей	услуга	1	44230,00	в течении	Зам. Директора, старшая медсестра	140	122	140	122
18	Дезинфекция куллеров	услуга	1	5928,00	в течении	Зам. Директора, старшая мед.сестра	140	122	140	122
19	Ремонт бытовой техники	услуг	1	100 000,00	в течен	Зам. Директора, инженер	140	122	140	122
20	Оказание услуг по очистке кровли от снега и наледи	услуга	1	2 476 596,75	в течении года	Зам. Директора, инженер	140	122	140	122

21	Обучение на курсах повышения квалификации, подготовки и переподготовки специалистов (охрана труда, электробезопасность и т.д.)	услуга	5	300 000,00	в течении года	Зам. Директора, Зам. Специалист по охране труда	140	122	140	122
22	ТО медицинского ультразвукового оборудования	услуга	1	50000,00	в течении года	Зам. Директора, старшая мед.сестра	140	122	140	122
23	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий	услуга	3	500000,00	в течении года	Зам. Директора	140	122	140	122
24	Техническое обслуживание лифтов	услуга	1	130407,00	в течении года	Зам. Директора, инженер	140	122	140	122
25	Техническое освидетельствование лифтов	услуга	1	30713,00	в течении года	Зам. Директора, инженер	140	122	140	122
26	Поверка измерительных приборов	услуга	3	120268,00	В течение года	Зам. Директор, старшая медсестра	140	122	140	122
27	Билеты на проезд в транспорте	услуга	33	22 000,00	В течение года	Зам.директора	140	122	140	122
	ИТОГО:			50 713 063,19						

Принято на общем собрании трудового коллектива

Директор ГБУ "Кризисный центр помощи женщинам и детям"

Н.Б. Завьялова

«27» иссскс 2025 г.



Председатель ПК

С.Н. Жафярова

«27» иссскс 2025 г.

к Коллективному договору

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

  
(подпись) С.Н. Жафарова

«24» иссия 2025 г.

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

  
Н.Б. Завьялова



## СПИСОК ДОЛЖНОСТЕЙ И НОРМЫ ВЫДАЧИ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ «КРИЗИСНЫЙ ЦЕНТР ПОМОЩИ ЖЕНЩИНАМ И ДЕТЯМ» ДЕПАРТАМЕНТА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

N п/п	Наименование профессии (должности)	Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Нормы выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения (штуки, пары, комплекты, г, мл.)	Основание выдачи СИЗ (пункты Единых типовых норм, правил по охране труда и иных документов)
<p>Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) согласно приложению N 1 к приказу Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 767н</p>					

		защитная	или			
2	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	4031	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		
3	Кастелянша	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	1491	
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара		
4	Мойщик посуды	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	2494	

5	Заведующий хозяйством	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ, механических воздействий (истирания)	12 пар	1095
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт.	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара	
6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	4030
		Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			Пальто, полу пальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	

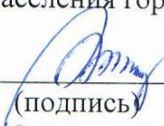
	Индикатор РРЭ	Исторический		
	Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Каскаетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
7	Водитель автомобиля	Одежда специальная защитная	1 шт.	
		Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
		Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
		Средства защиты головы	1 шт.	
		Средства защиты глаз	1 шт.	
		Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.	
8	Садовник	Одежда специальная защитная	1 шт.	
		Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	
			4318	

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (проколов, порезов)	1 пара	
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	12 пар	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
<b>Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты в зависимости от идентифицированных опасностей согласно Приложению № 2 к приказу Министерства Труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 767н</b>					
9	Инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	2.1.2.
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (стирания)	6 пар	
10	Буфетчик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	2.1.2.
			или		

11	Заведующий складом	Одежда специальная защитная	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	2.1.2.
			Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
			или		
			Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	6 пар.	
<b>Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 29.12.1997 г. № 68</b>					
12	Врач	Одежда специальная защитная	Костюм хлопчатобумажный	3 шт. на 3 года	4
			или		
			Халат хлопчатобумажный	3 шт. на 3 года	
			Средства защиты ног	1 шт.	
			или		
13	Медицинская сестра (брат)	Одежда специальная защитная	Тапочки кожаные на кожаной подошве	1 шт.	4
			или		
			Костюм хлопчатобумажный	3 шт. на 3 года	
			или		
			Халат хлопчатобумажный	3 шт. на 3 года	
		Средства защиты ног	Тапочки кожаные на резиновой подошве	1 шт.	
			или		



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

  
(подпись) С.Н. Жафярова

«24» июли 2025г.

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



(подпись) Н.Б. Завьялова

«24» июли 2025г.

**Положение  
о порядке и сроках проведения обязательного  
при приеме на работу и периодических повторных  
медицинских осмотров 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 № 29 н от 28 января 2021 г. N 29н «Об утверждении порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренный частью 4 статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (далее Порядок).

**1. Общие положения**

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.

1.1. Порядок проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, устанавливает правила проведения обязательных предварительных **Медицинских осмотров** при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда медицинских организаций и детских учреждений, а также в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

1.2. Обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу (далее - предварительные осмотры) проводятся с целью определения соответствия состояния здоровья лица, поступающего на работу, поручаемой ему работе.

1.3. Обязательные периодические медицинские осмотры (далее - периодические осмотры) проводятся в целях динамического наблюдения за состоянием здоровья работников, своевременного выявления начальных форм профессиональных заболеваний, ранних признаков воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов рабочей среды, трудового процесса на состояние здоровья работников в целях формирования групп риска развития профессиональных заболеваний, выявления медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

1.4. Предварительные и периодические осмотры проводятся медицинскими организациями любой организационно-правовой формы, имеющие право на проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (далее - медицинские организации).

Периодический осмотр работников может проводиться мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов медицинской организации. Работники перед проведением периодических осмотров мобильными медицинскими бригадами врачей-специалистов проходят в медицинских организациях диагностические исследования.

1.5. Для проведения предварительного или периодического осмотра медицинской организацией формируется постоянно действующая врачебная комиссия.

В состав врачебной комиссии включаются врач-профпатолог, а также врачи-специалисты, прошедшие в установленном порядке повышение квалификации по специальности "профпатология" или имеющие действующий сертификат по специальности "профпатология". Возглавляет врачебную комиссию врач-профпатолог. Состав врачебной комиссии утверждается приказом (распоряжением) руководителя медицинской организации.

1.6. Обязанности по организации проведения предварительных и периодических осмотров работников возлагаются на специалиста по охране труда и старшую медицинскую сестру.

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

## **2. Порядок проведения предварительных осмотров**

2.1. При проведении предварительного или периодического осмотра работника (лица, поступающего на работу) учитываются результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев выявления у него симптомов и синдромов заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследований либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического осмотра.

2.2. Предварительные осмотры проводятся при поступлении на работу на основании направления на медицинский осмотр (далее - направление), выданного лицу, поступающему на работу, специалистом кадровой службы.

2.3. Направление заполняется на основании утвержденного работодателем списка лиц, поступающих на работу, подлежащих предварительным осмотрам (далее - список лиц). В направлении указываются:

-наименование работодателя, электронная почта, контактный телефон;

- форма собственности и вид экономической деятельности работодателя по ОКВЭД;
- вид медицинского осмотра;
- фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол работника;
- наименование структурного подразделения работодателя;
- наименование должности (профессии) или вида работы;
- вредные и (или) опасные производственные факторы, виды работ, в соответствии со списком контингента.

Направление подписывается специалистом кадровой службы с указанием его должности, фамилии, инициалов.

Направление выдается лицу, поступающему на работу, под роспись. Направление может быть сформировано в электронном виде с использованием электронных подписей работодателя и лица, поступающего на работу.

2.4. В списке лиц указываются:

- наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;
- наименования вредных производственных факторов, работ установленных в результате специальной оценки условий труда.

2.5. Для прохождения предварительного осмотра лицо, поступающее на работу, представляет в медицинскую организацию, в которой проводится предварительный осмотр, следующие документы:

- направление;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, содержащее страховой номер индивидуального лицевого счета, или документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета в форме электронного документа или на бумажном носителе;
- паспорт (или иной документ, удостоверяющий личность);
- решение врачебной комиссии, проводившей обязательное психиатрическое освидетельствование (в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации);
- полис обязательного (добровольного) медицинского страхования.

Медицинская организация, проводящая медицинский осмотр, может получить в рамках электронного обмена медицинскими документами результаты ранее проведенной диспансеризации и других медицинских осмотров лица, поступающего на работу, до его явки на медицинский осмотр.

Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, получающего медицинскую помощь в амбулаторных условиях (далее - медицинская карта), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии).

2.6. При проведении предварительных осмотров обследуемые лица, поступающие на работу, проходят

2.6.1. анкетирование в целях сбора анамнеза, выявления отягощенной наследственности, жалоб, симптомов, характерных для следующих неинфекционных заболеваний и состояний: стенокардии, перенесенной транзиторной ишемической атаки или острого нарушения мозгового кровообращения, хронической обструктивной болезни легких, заболеваний желудочно-кишечного тракта, дорсопатий; определения факторов риска и других патологических состояний и заболеваний, повышающих вероятность развития хронических неинфекционных заболеваний:

курения, риска пагубного потребления алкоголя, риска потребления наркотических средств и психотропных веществ без назначения врача, характера питания, физической активности;

2.6.2. следующие исследования:

-расчет на основании антропометрии (измерение роста, массы тела, окружности талии) индекса массы тела, который проходят граждане в возрасте от 18 лет и старше;

-общий анализ крови (гемоглобин, цветной показатель, эритроциты, тромбоциты, лейкоциты, лейкоцитарная формула, СОЭ);

-клинический анализ мочи (удельный вес, белок, сахар, микроскопия осадка);

-электрокардиография в покое, которую проходят граждане в возрасте от 18 лет и старше;

-измерение артериального давления на периферических артериях, которое проходят граждане в возрасте от 18 лет и старше;

-определение уровня общего холестерина в крови (допускается использование экспресс-метода), которое проходят граждане в возрасте от 18 лет и старше;

-исследование уровня глюкозы в крови натощак (допускается использование экспресс-метода), которое проходят граждане в возрасте от 18 лет и старше;

-определение относительного сердечно-сосудистого риска у граждан в возрасте от 18 до 40 лет включительно. Сердечно-сосудистый риск определяется по шкале сердечно-сосудистого риска SCORE, при этом у граждан, имеющих сердечно-сосудистые заболевания атеросклеротического генеза, сахарный диабет второго типа и хроническое заболевание почек, уровень абсолютного сердечно-сосудистого риска по шкале риска SCORE не определяется и расценивается как очень высокий вне зависимости от показателей шкалы;

-определение абсолютного сердечно-сосудистого риска - у граждан в возрасте старше 40 лет;

-флюорография или рентгенография легких в двух проекциях (прямая и правая боковая) для граждан в возрасте 18 лет и старше. Флюорография, рентгенография легких не проводится, если гражданину в течение предшествующего календарного года проводилась флюорография, рентгенография (рентгеноскопия) или компьютерная томография органов грудной клетки;

-измерение внутриглазного давления при прохождении предварительного осмотра выполняется у граждан в возрасте с 40 лет и старше.

2.6.3. осмотр врача-терапевта, врача-невролога, врача-психиатра и врача-нарколога;

2.6.4. женщины - осмотр врачом - акушером-гинекологом с проведением бактериологического (на флору) и цитологического (на атипичные клетки) исследования, ультразвуковое исследование органов малого таза;

женщины в возрасте старше 40 лет - маммографию обеих молочных желез в двух проекциях. Маммография не проводится, если в течение предшествующих 12 месяцев проводилась маммография или компьютерная томография молочных желез.

2.7. На лицо, поступающее на работу, проходящего предварительный осмотр, в медицинской организации оформляется медицинская карта, в которую вносятся заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и иных исследований, заключение по результатам предварительного осмотра, ведение которой может осуществляться в форме электронного документа.

В случаях затруднения в оценке результатов осмотра лицу, поступающему на работу, в связи с имеющимся у него заболеванием выдается справка о необходимости дополнительного медицинского осмотра. Работодателю направляется информация о выдаче такой справки, а лицо, поступающее на работу, считается не прошедшим предварительный осмотр с учетом

выявленных заболеваний (состояний) и медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ. Проведение экспертизы профессиональной пригодности проводится в таких случаях лицом, поступающим на работу, самостоятельно в рамках программы государственной гарантии бесплатного оказания гражданам медицинской помощи.

2.8. По окончании прохождения работником предварительного осмотра медицинской организацией оформляется заключение по его результатам (далее - Заключение).

2.8.1. В Заключении указываются:

- дата выдачи Заключения;
- фамилия, имя, отчество (при наличии), дата рождения, пол лица, поступающего на работу;
- наименование работодателя;
- наименование структурного подразделения работодателя (при наличии), должности (профессии) или вида работы;
- наименование вредных и (или) опасных производственных факторов, видов работ;
- результаты предварительного осмотра: медицинские противопоказания к работе выявлены (перечислить вредные факторы или виды работ, в отношении которых выявлены противопоказания) или медицинские противопоказания к работе не выявлены; группа здоровья лица, поступающего на работу.

Заключение подписывается председателем врачебной комиссии с указанием его фамилии и инициалов и заверяется печатью (при наличии) медицинской организации, проводившей медицинский осмотр.

Допускается выдача заключения в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, посредством передачи по защищенным каналам связи, исключающим возможность несанкционированного доступа к информации третьих лиц, и с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных.

2.9. Заключение составляется в трех экземплярах, один экземпляр которого не позднее 5 рабочих дней выдается лицу, поступающему на работу, второй экземпляр Заключения приобщается к медицинской карте, оформляемой в медицинской организации, в которой проводился предварительный осмотр, третий - направляется работодателю.

При наличии доступа у медицинской организации в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения заключение в форме электронного документа в соответствии с порядком организации системы документооборота в сфере охраны здоровья в части ведения медицинской документации в форме электронных документов вносится медицинской организацией не позднее 5 рабочих дней в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения.

Заключение в форме электронного документа может передаваться по защищенным каналам связи, с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных.

### **3. Порядок проведения периодических осмотров**

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

В случае введения в соответствии с Федеральным законом от 21 декабря 1994 г. N 68-ФЗ "О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера" режима повышенной готовности или режима чрезвычайной ситуации проведение

периодических осмотров, когда условия труда отнесены к подклассам 3.3 и 3.4 в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", по решению работодателя может быть отложено, но не более чем на 6 месяцев.

Работники в возрасте до 21 года, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проходят периодические осмотры ежегодно.

3.2. Внеочередные медицинские осмотры проводятся на основании выданного работодателем направления на внеочередной медицинский осмотр при наличии медицинских рекомендаций по итогам медицинских осмотров и/или после нетрудоспособности работника.

3.3. Периодические медицинские осмотры проходят работники:

занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда ( Приказ Минздрава России и Минтруда России от 31.12.2020 N 988н/1420н "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры" (зарегистрирован Минюстом России 29.01.2021, регистрационный N 62278),

организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений.

3.4. В списке работников, подлежащих периодическим осмотрам, указывается:

-наименование профессии (должности) работника согласно штатному расписанию;

-наименования вредных производственных факторов, работ установленных в результате специальной оценки условий труда.

3.5. Список работников организаций пищевой промышленности, общественного питания и торговли, водопроводных сооружений, медицинских организаций и детских учреждений, которые проходят медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний согласно ч.2 статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, разработанный и утвержденный работодателем, не позднее 10 рабочих дней направляется в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного санитарно-эпидемиологического надзора, по фактическому месту нахождения работодателя.

3.6. На основании списка работников, подлежащих периодическим осмотрам, составляются поименные списки работников, подлежащих периодическим осмотрам (далее - поименные списки).

В поименных списках указываются:

-фамилия, имя, отчество (при наличии) работника;

-профессия (должность) работника, стаж работы в ней;

-наименование структурного подразделения работодателя (при наличии);

-наименование вредных производственных факторов или видов работ.

3.7. Поименные списки составляются и утверждаются работодателем (специалистом по охране труда, старшей медицинской сестрой) и не позднее чем за 2 месяца до согласованной с медицинской организацией датой начала проведения периодического осмотра направляются работодателем в указанную медицинскую организацию, если иной срок не установлен договором между работником и работодателем.

3.8. Перед проведением периодического осмотра специалист по охране труда обязан вручить работнику, направляемому на периодический осмотр, направление на периодический медицинский осмотр.

3.9. Медицинская организация в срок не позднее 10 рабочих дней с момента получения от работодателя поименного списка (но не позднее чем за 14 рабочих дней до согласованной с работодателем даты начала проведения периодического осмотра) на основании поименного списка составляет календарный план проведения периодического осмотра (далее - календарный план).

Календарный план согласовывается медицинской организацией с работодателем (его представителем) и утверждается руководителем медицинской организации.

3.10. Работодатель не позднее чем за 10 рабочих дней до согласованной с медицинской организацией даты начала проведения периодического осмотра обязан ознакомить работников, подлежащих периодическому осмотру, с календарным планом.

3.11. Врачебная комиссия медицинской организации на основании указанных в поименном списке вредных и (или) опасных производственных факторов или работ с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных документами, в том числе полученных с применением электронного обмена между медицинскими организациями, поступающему на работу, определяет необходимость участия в периодических осмотрах соответствующих врачей-специалистов, а также виды и объемы необходимых лабораторных и функциональных исследований.

3.12. Для прохождения периодического медицинского осмотра работник обязан прибыть в медицинскую организацию в день, установленный календарным планом.

3.13. На работника, проходящего периодический осмотр, в медицинской организации оформляется медицинская карта.

Медицинские организации, проводившие периодические осмотры, предоставляют информацию о результатах указанных осмотров с письменного согласия работника в Фонд социального страхования Российской Федерации по письменному запросу (далее - Фонд социального страхования).

3.14. При проведении периодических осмотров обследуемые лица в соответствии с периодичностью осмотров, проходят анкетирование.

3.14.1. анкетирование в целях сбора анамнеза, выявления отягощенной наследственности, жалоб, симптомов, характерных для следующих неинфекционных заболеваний и состояний: стенокардии, перенесенной транзиторной ишемической атаки или острого нарушения мозгового кровообращения, хронической обструктивной болезни легких, заболеваний желудочно-кишечного тракта, дорсопатий; определения факторов риска и других патологических состояний и заболеваний, повышающих вероятность развития хронических неинфекционных заболеваний: курения, риска пагубного потребления алкоголя, риска потребления наркотических средств и психотропных веществ без назначения врача, характера питания, физической активности:

3.14.2. следующие исследования:

-расчет на основании антропометрии (измерение роста, массы тела, окружности талии) индекса массы тела, проводится для граждан в возрасте 18 лет и старше;

-общий анализ крови (гемоглобин, цветной показатель, эритроциты, тромбоциты, лейкоциты, лейкоцитарная формула, скорость оседания эритроцитов);

-клинический анализ мочи (удельный вес, белок, сахар, микроскопия осадка);

-электрокардиография в покое, проводится для граждан в возрасте 18 лет и старше;

-измерение артериального давления на периферических артериях, проводится для граждан в возрасте 18 лет и старше;

-определение уровня общего холестерина в крови (допускается использование экспресс-метода), проводится для граждан в возрасте 18 лет и старше;

-исследование уровня глюкозы в крови натощак (допускается использование экспресс-метода), проводится для граждан в возрасте 18 лет и старше;

-определение относительного сердечно-сосудистого риска у граждан в возрасте от 18 до 40 лет включительно. Сердечно-сосудистый риск определяется по шкале сердечно-сосудистого риска SCORE, при этом у граждан, имеющих сердечно-сосудистые заболевания атеросклеротического генеза, сахарный диабет второго типа и хроническое заболевание почек, уровень абсолютного сердечно-сосудистого риска по шкале риска SCORE не определяется и расценивается как очень высокий вне зависимости от показателей шкалы;

определение абсолютного сердечно-сосудистого риска - у граждан в возрасте старше 40 лет;

-флюорография или рентгенография легких в двух проекциях (прямая и правая боковая) для граждан в возрасте 18 лет и старше. Флюорография, рентгенография легких не проводится, если гражданину в течение предшествующего календарного года проводилась флюорография, рентгенография (рентгеноскопия) или компьютерная томография органов грудной клетки;

-измерение внутриглазного давления при прохождении периодического осмотра, начиная с 40 лет.

3.14.3. осмотр врача-терапевта, врача-невролога, врача-психиатра и врача-нарколога.

3.14.4. женщины - осмотр врачом - акушером-гинекологом с проведением бактериологического (на флору) и цитологического (на атипичные клетки) исследования, ультразвуковое исследование органов малого таза;

-женщины в возрасте старше 40 лет - маммографию обеих молочных желез в двух проекциях. Маммография не проводится, если в течение предшествующих 12 месяцев проводилась маммография или компьютерная томография молочных желез.

3.15. Работодатель вправе организовать работникам прохождение диспансеризации (первого этапа) и (или) ежегодного профилактического медицинского осмотра взрослого населения с целью предоставления результатов врачебной комиссии, необходимых при подготовке заключения по итогам периодического осмотра.

При этом стоимость услуг, оказываемых при проведении диспансеризации (первого этапа) и (или) ежегодного профилактического медицинского осмотра и оплачиваемых за счет средств обязательного медицинского страхования, не учитывается в оплате по договору, заключенному с работодателем на проведение периодического осмотра.

3.16. Периодический осмотр является завершенным в случае наличия заключений врачей-специалистов и результатов лабораторных и функциональных исследований в объеме, установленном договором между медицинской организацией и работодателем, в соответствии с приложением к настоящему Порядку, с учетом результатов ранее проведенных (не позднее одного года) медицинских осмотров, диспансеризации.

В случаях затруднения в оценке результатов осмотра и определении профессиональной пригодности работника в связи с имеющимся у него заболеванием работнику выдается справка о необходимости дополнительного медицинского осмотра. Работодателю направляется информация о выдаче такой справки, работник считается не прошедшим периодический осмотр с учетом выявленных заболеваний (состояний) и медицинских противопоказаний к осуществлению отдельных видов работ.

3.17 По окончании прохождения работником периодического осмотра медицинской организацией оформляется Заключение по его результатам.

3.18. Заключение составляется в пяти экземплярах, один экземпляр которого не позднее 5 рабочих дней выдается работнику. Второй экземпляр Заключения приобщается к медицинской карте, оформляемой в медицинской организации, в которой проводился периодический осмотр, третий - направляется работодателю, четвертый - в медицинскую организацию, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания, пятый - по письменному запросу в Фонд социального страхования с письменного согласия работника.

При наличии доступа у медицинской организации в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения заключение в форме электронного документа в соответствии с порядком организации системы документооборота в сфере ОХРАНЫ ЗДОРОВЬЯ в части ведения медицинской документации в форме электронных документов, вносится медицинской организацией не позднее 5 рабочих дней в единую государственную информационную систему в сфере здравоохранения.

Заключение в форме электронного документа может передаваться по защищенным каналам связи, с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных.

3.19. В случае выявления медицинских противопоказаний к работе работник

направляется в медицинскую организацию для проведения экспертизы профессиональной пригодности.

3.20. На основании результатов периодического осмотра работнику даются рекомендации по профилактике заболеваний, в том числе профессиональных заболеваний, а при наличии медицинских показаний - по дальнейшему наблюдению, лечению и медицинской реабилитации, которые оформляются в медицинской карте в медицинской организации, в которой проводился медицинский осмотр. Результаты медицинского осмотра могут использоваться работодателем при установлении принадлежности работника к одной из групп риска развития профессиональных заболеваний.

3.21. В случае ликвидации медицинской организации, осуществляющей предварительные или периодические осмотры, или проведения в следующем календарном году указанных осмотров в иной медицинской организации, медицинская карта передается в центр профпатологии субъекта Российской Федерации, на территории которого она расположена, либо в медицинскую организацию, определенную органом государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья при отсутствии в субъекте Российской Федерации центра профпатологии, либо в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации - в центры профпатологии Федерального медико-биологического агентства, где хранится в течение 50 лет.

3.22. Центр профпатологии на основании письменного запроса медицинской организации, с которой работодателем заключен договор на проведение предварительных и (или) периодических осмотров, передает в срок не позднее 10 рабочих дней со дня поступления запроса указанной медицинской организации медицинские карты работников. К запросу прилагается копия договора на проведение предварительных и (или) периодических осмотров.

3.23. Медицинская организация, с которой работодатель не пролонгировал договор на проведение предварительных и (или) периодических осмотров работников, по письменному запросу работодателя должна передать по описи медицинские карты работников в медицинскую организацию, с которой работодатель в настоящий момент заключил соответствующий договор.

3.24. Для работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, первый периодический осмотр в центре профпатологии проводится при стаже работы 5 лет во вредных (опасных) условиях труда (подклассы 3.1 - 3.4 класс 4), последующие периодические осмотры у данных категорий работников в центре профпатологии проводятся один раз в пять лет.

Работники, имеющие стойкие последствия несчастных случаев на производстве, один раз в пять лет проходят периодические осмотры в центрах профпатологии.

Работники, имеющие заключения о предварительном диагнозе профессионального заболевания, в месячный срок, с момента получения заключения, должны направляться медицинской организацией в центр профпатологии.

Врачам-специалистам центра профпатологии работник при проведении ему периодического осмотра предъявляет выписку из медицинской карты, в которой отражены заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и иных исследований, заключение по результатам предварительного или периодического осмотра за предыдущие годы работы во вредных и (или) опасных условиях труда.

В год проведения данного осмотра периодический осмотр в другой медицинской организации не проводится.

3.25. 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 работников, указанные лица в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, направляются для

освидетельствования во врачебной комиссии, уполномоченной на то федеральным органом исполнительной власти в сфере здравоохранения или органом государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья.

3.26. Центр профпатологии, проводивший периодический осмотр, предоставляет информацию о результатах данного осмотра с письменного согласия работника в Фонд социального страхования по письменному запросу.

3.27. В случае установления предварительного диагноза о наличии у работника профессионального заболевания, медицинская организация осуществляет действия, в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 N 967.

3.28. В случаях затруднения определения профессиональной пригодности работника в связи с имеющимся у него заболеванием и с целью экспертизы профессиональной пригодности медицинская организация направляет работника в центр профпатологии или специализированную медицинскую организацию, имеющую право на проведение экспертизы связи заболевания с профессией и профессиональной пригодности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.29. По итогам проведения периодических осмотров медицинская организация не позднее чем через 30 дней после завершения проведения периодических осмотров обобщает их результаты 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.

В заключительном акте указывается:

- наименование медицинской организации, проводившей периодический осмотр, адрес ее местонахождения и код по ОГРН;
- дата составления акта;
- наименование 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 работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- численность работников, занятых на работах, при выполнении которых обязательно проведение периодических медицинских осмотров 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;
- численность работников, прошедших периодический медицинский осмотр, 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, структурного подразделения (при наличии), заключения медицинской комиссии;
- численность работников, не завершивших периодический медицинский осмотр, в том числе женщин;
- список работников, не завершивших периодический медицинский осмотр;
- численность работников, не прошедших периодический медицинский осмотр, в том числе женщин;
- список работников, не прошедших периодический медицинский осмотр;

- численность работников, не имеющих медицинские противопоказания к работе;
- численность работников, имеющих медицинские противопоказания к работе;
- численность работников, нуждающихся в проведении дополнительного осмотра;
- 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; структурного подразделения (при наличии), профессии (должности), вредных и (или) опасных производственных факторов и работ;
- перечень впервые установленных хронических соматических заболеваний с указанием класса заболеваний по действующей Международной классификации болезней и проблем, связанных со здоровьем (далее - МКБ);
- перечень впервые установленных профессиональных заболеваний с указанием класса заболеваний по МКБ;
- перечень впервые установленных инфекционных заболеваний (отравлений), связанных с условиями труда;
- результаты выполнения рекомендаций предыдущего заключительного акта;
- рекомендации работодателю по реализации комплекса оздоровительных мероприятий, включая профилактические и другие мероприятия.

3.30. Заключительный акт подписывается председателем врачебной комиссии и заверяется печатью медицинской организации (при наличии).

3.31. Заключительный акт (в том числе в электронной форме) составляется в пяти экземплярах, которые направляются медицинской организацией в течение 5 рабочих дней от даты утверждения акта работодателю, в центр профпатологии субъекта Российской Федерации, Фонд социального страхования, в территориальный орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

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

3.32. Медицинские организации, проводившие периодические осмотры, по их окончании:

выдают работнику на руки выписку из медицинской карты, в которой отражаются заключения врачей-специалистов, результаты лабораторных и иных исследований, заключение по результатам периодического осмотра, а также рекомендации по профилактике заболеваний, в том числе профессиональных заболеваний, а при наличии медицинских показаний - по дальнейшему наблюдению, лечению и медицинской реабилитации;

направляют копию выписки, в медицинскую организацию, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания, с письменного согласия работника.

Медицинские организации обобщают и анализируют результаты периодических осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на территории данного субъекта Российской Федерации и не позднее 15 февраля года, следующего за отчетным, направляют обобщенные сведения в соответствующий орган государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья. Орган государственной власти субъекта Российской Федерации в сфере охраны здоровья направляет обобщенные сведения в Центр профпатологии Министерства здравоохранения Российской Федерации.

3.33. Центр профпатологии Министерства здравоохранения Российской Федерации не позднее 1 апреля года, следующего за отчетным, представляет сведения о проведении периодических осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в Министерство здравоохранения Российской Федерации.

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 40 страниц

Директор Н.Б. Завьялова  
«Самара» 10.06.2025г.



987

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

2025 год

С.Н. Жафярова

2025 год

Подпись Жафяровой С.Н. заверяю

Н.Б. Завьялова

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 1  
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ ОТ 25.06.2025г. №365**

**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 Натальи Борисовны, 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, исходя из положений Трудового кодекса РФ, заключили настоящее Дополнительное соглашение №1 к Коллективному договору на 2025-2028 гг. (далее Коллективный договор) ГБУ «Кризисный центр помощи женщинам и детям» именуемые «Стороны», о нижеследующем:

1. В п.2.11 слова «настоящего Кодекса» заменить словами «Трудового Кодекса РФ».

2. п.4.6.4.7. читать в следующей редакции: «Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

3. п.4.7.7 дополнить абзацем следующего содержания: «Исходя из статьи 2 Федерального закона от 30.10.2020г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»: молодой специалист-гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст.6 Федерального закона), завершивший обучение по основным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам

профессионального обучения.

4 В п. 4.7.7 после слов «Вооруженных сил РФ» дополнить фразой «или войска национальной гвардии РФ.»

5.В абзаце 13 п.4.8. слово «администрация» заменить на слово «работодатель».

6.В п.4.14. после слова «компенсационного» дополнить буквой «и».

7.п.4.17 читать 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».

8.В п.5.15 фразу «Постановление Минтруда России от 24.10.2002 №73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», заменить на «Приказом Минтруда России от 20.04.2022 №233-н».

9.В п.5.16; п.3.13, п.3.26, п.3.31 Раздела 3 «Порядок проведения периодических медицинских осмотров» Приложения 2 заменить фразу «Фонд социального страхования РФ» на фразу «Фонд социального и пенсионного страхования РФ».

10.В п.9.8, 9.10 слова «предварительное согласие» заменить на «учет мнения».

11. Предусмотреть в Приложении 1 к Коллективному договору подписи Директора и Председателя первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения «Кризисный центр помощи женщинам и детям» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы заверенные печатью и датой принятия.

12.В п.3.27 Раздела 3 «Порядок проведения периодических медицинских осмотров» Приложения 2 заменить фразу «Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000 №967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний» на фразу «Постановлением Правительства РФ от 05.07.2022г. № 1206».

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

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

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью \_\_\_\_\_ страниц  
Директор \_\_\_\_\_ Н.Б. Завьялова  
отвечает \_\_\_\_\_ 2025г.

