

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Государственного бюджетного учреждения города Москвы  
Дома социального обслуживания «Фили-Давыдково»  
Департамента труда и социальной защиты  
населения города Москвы**

**на 2022 – 2025 годы**  
(с 21.09.2022 г. по 20.09.2025 г.)

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении города Москвы Доме социального обслуживания «Фили-Давыдково» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы и устанавливает взаимные обязательства сторон.

1.2. Сторонами Договора являются: Государственное бюджетное учреждение города Москвы Дом социального обслуживания «Фили-Давыдково» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, далее именуемое «Учреждение», «Работодатель», в лице директора Кипкеевой Светланы Азретовны, действующего на основании Устава, и работники, далее именуемые «Работники», а по отдельности «Работник», в лице председателя профсоюзного комитета Свотневой Юлии Юрьевны, действующей на основании Устава общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

1.3. Действие Договора распространяется на всех Работников.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзным комитетом.

1.5. Договор заключается на 2022 - 2025 календарные годы, вступает в силу 21.09.2022 г. и действует по 20.09.2025 г.

1.6. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

## **2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.3. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

2.4. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

2.5. Перевод работника на дистанционную работу осуществляется в рамках Федерального закона от 08.12.2020 № 407-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях».

Локальным нормативным актом Работодателя, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору определяется режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе также могут определяться продолжительность и (или) периодичность выполнения работником трудовой функции дистанционно. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получения такого локального нормативного акта.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

### **3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

3.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме.

3.2. Заработная плата выплачивается Работникам путем перечисления денежных средств на счета банковских карт Работников.

3.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:

- 20 числа текущего месяца,

- 5 числа месяца, следующего за отчетным.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

3.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени по производственному календарю и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

3.5. Работнику компенсируется работа в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Сверхурочная работа оплачивается, начиная с первого часа сверхурочной работы в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.6. Оплата труда работника повышается (индексируется) при повышении минимальной заработной платы в городе Москве в соответствии



с действующим законодательством, нормативными актами города Москвы, Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

3.7. Премирование работников осуществляется в соответствии с Положением о премировании, утвержденного Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.8. Доплаты, надбавки и другие выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах выделенных бюджетных средств и внебюджетных источников в соответствии с действующим законодательством. Установление этих доплат и надбавок определяется локальными нормативными актами Работодателя.

3.9. 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.

3.10. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.11. 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.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы, примерными отраслевыми рекомендациями по введению новой системы оплаты труда работников Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, органов Департамента и работников учреждений, подведомственных Департаменту, органам Департамента, и локальными нормативными актами Работодателя.

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

3.13. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

3.14. При направлении от учреждения на подготовку (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование, с отрывом от работы, за работниками на весь период обучения сохраняется место работы и средняя заработная плата согласно ст. 187 ТК РФ.

#### **4. Режим труда и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю.

- 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.

4.4. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.5. В отношении медицинских работников, связанных с обслуживанием получателей социальных услуг, устанавливается сменная работа согласно графикам, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.6. В выходные и праздничные дни вводится дежурство работников для оперативного решения возникающих текущих неотложных вопросов. Компенсация за дежурства производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

4.7. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

4.8. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.9. Графики сменности Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.10. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 4 часов в течение двух дней подряд и более 120 часов в год.

4.11. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.12. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.13. 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.

4.14. Беременным женщинам и женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, 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 (женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет до достижения ребенком возраста полутора лет).

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.

4.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется Работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.16. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, в соответствии с действующим перечнем производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с учетом действующего законодательства Российской Федерации.

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, а также ст.116-119 Трудового кодекса РФ, устанавливается локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.17. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков утверждается не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.18. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет; ребенка-инвалида до достижения им возраста 18 лет, одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет, матери, усыновившим ребенка до 14 лет, продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время в текущем году, 35 суток лицам, участвовавшим в локальных вооруженных конфликтах (боевых действиях) на территориях бывшего СССР, принимавших участие в боевых действиях и контртеррористических операциях на территории Российской Федерации, за пределами Российской Федерации и специальных военных операциях, а также при ликвидации последствий аварий на атомных электростанциях в соответствии с п. 11 ч. 1 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 г. № 5 (в ред. от 04.08.2022 г.) «О ветеранах».

Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно.

4.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. 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, а также работников из числа участников лиц, участвовавших - в локальных вооруженных конфликтах (боевых действиях) на территориях бывшего СССР, принимавших участие в боевых действиях и контртеррористических операциях на территории Российской Федерации, за пределами Российской Федерации и специальных военных операциях, а также при ликвидации последствий аварий на атомных электростанциях (Федеральный закон от 12.01.1995 г. № 5 (в ред. от 04.08.2022 г.) «О ветеранах».



4.20. В соответствии с приказом Департамента труда и социальной защиты города Москвы от 06.09.2016 года № 945 «Об утверждении перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем» установить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день: директору - в количестве 5 дней ежегодно (каждый рабочий год), независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня. На основании ст. 119 ТК РФ заместителям директора, главному бухгалтеру и начальнику медицинской службы - в количестве 3 дней ежегодно (каждый рабочий год), независимо от фактической продолжительности его работы в условиях ненормированного рабочего дня.

4.21. Работникам, имеющим длительный стаж работы в Учреждении, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск в расчете:

- более 5 лет – один календарный день отпуска;
- более 10 лет – два календарных дня отпуска;
- более 15 лет – три календарных дня отпуска.

4.22. Для прохождения периодических медицинских осмотров предоставляется один оплачиваемый день в год.

## **5. Охрана труда**

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

5.1.2. Комплектацию аптечек первой медицинской помощи на рабочих местах.

5.1.3. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

5.1.4. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

5.1.5. Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

5.1.6. Информирование Работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

5.1.7. Обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

5.1.8. Предоставление Работникам, занятым на работах с опасными и вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых



температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезжиривающих средств.

5.1.9. Бесплатную выдачу Работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, а также обеспечение их хранения, стирки, сушки, ремонта и замены. Допуск к работе лиц без соответствующих средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.10. Приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

5.1.11. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников.

5.1.12. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

5.1.13. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.1.14. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.15. Недопущение Работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.1.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.1.17. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

5.1.18. Сохранение за Работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине Работников.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **6. Социальные гарантии и компенсации**

6.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, которые установлены локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом:

6.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

6.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

6.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных Законодательством РФ.

6.1.4. Производить выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой (за исключением несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) за счет средств фонда заработной платы.

6.1.5. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

6.1.6. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

6.1.7. Осуществлять профилактические мероприятия по предупреждению и снижению заболеваемости работников.

6.1.8. При наличии финансовых возможностей Учреждения, оказывать материальную помощь нуждающимся работникам в размере от одного до трех минимальных размеров оплаты труда:

- в связи со смертью близкого родственника (мужа, жены, детей, родителей).

6.1.9. В случае смерти работника, при наличии финансовых возможностей Учреждения, оказать материальную помощь на организацию похорон.

6.1.10. Выплачивать премию работникам в связи с юбилейными датами со дня рождения при стаже работы в учреждении не менее пяти лет:

- 50 лет – 5000 рублей;
- 60 лет – 10 000 рублей;
- 70 лет – 15 000 рублей.

6.1.11. По согласованию с профсоюзным комитетом произвести, при наличии экономии фонда заработной платы, единовременную выплату не менее одного должностного оклада работнику, уволенного в связи с уходом на пенсию и проработавшего в системе социальной защиты населения города Москвы не менее 10 лет, организовать торжественные проводы, впервые

выходящих на пенсию работников и премировать в соответствии с Положением о премировании.

6.1.12. На основании списков, предоставляемых бухгалтерией по согласованию с профсоюзным комитетом поощрять 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 работника за счет средств экономии фонда заработной платы.

6.1.13. По согласованию с профсоюзным комитетом произвести, при наличии экономии фонда заработной платы, единовременную выплату не менее 50 % должностного оклада работнику из числа лиц в соответствии с Федеральным законом от 12.01.1995 г. № 5 (в ред. от 04.08.2022 г.) «О ветеранах», или премировать в соответствии с Положением о премировании.

6.2. Все вознаграждения выплачиваются при наличии финансовых возможностей Учреждения.

6.3. Работодатель, рассматривает ходатайства профсоюзного комитета о представлении работников в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями, благодарностями, почетными грамотами и другими наградами.

6.4. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению о том, что помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ дополнительных отпусков, Территориальным отраслевым Соглашением между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы от 19.03.2021 г. устанавливаются следующие виды дополнительных отпусков с сохранением заработной платы:

- женщинам, имеющим детей, обучающихся в начальной школе (1-4-й классы) - один календарный день в первый день каждого учебного года;

- матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет - один календарный день в году для прохождения диспансеризации ребёнка при наличии медицинского заключения о её необходимости;

- женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет (включительно) один календарный день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья детей и их воспитанием;

- одному из родителей, усыновившим ребёнка - один календарный день в месяц для его воспитания;

- работникам, в связи с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, смерть близких родственников, серьезная авария в доме (пожар, обрушение, затопление и др.), переезд на новое место жительства, проводы сына в Армию и др.) – до трех календарных дней,

- работникам, из числа лиц, участвовавших - в локальных вооруженных конфликтах (боевых действиях) на территориях бывшего СССР, принимавших участие в боевых действиях и контртеррористических операциях на территории Российской Федерации, за пределами Российской Федерации и специальных военных операциях, а также при ликвидации последствий аварий на атомных электростанциях (Федеральный закон от 12.01.1995 г. № 5 (в ред. от 04.08.2022 г.) «О ветеранах» - три дня в удобное

для работника время.

6.5. Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом при наличии финансовых возможностей вправе выплачивать материальную помощь в размере до десятикратного минимального размера оплаты труда, за счет средств Учреждения тяжело и длительно (более 5 месяцев) болеющим в связи с производственной травмой, увечьем, профессиональным заболеванием и т.п.

6.6. Работодатель и профсоюзный комитет договорились, что в период осенних, зимних и весенних школьных каникул, с согласия работодателя, матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет (включительно), может быть предоставлен отпуск до 3-х дней без сохранения заработной платы или в счет очередного отпуска.

6.7. Работодатель при необходимости обеспечивает организацию профессиональной переподготовки, повышение квалификации женщин при выходе на работу после декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком.

6.8. При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, предусмотренных ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации предоставлять преимущественное право на оставление на работе: лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии); одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении детей до 18-летнего возраста; работникам, проработавшим в Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы, организациях, подведомственных Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы, свыше 10 лет; не допускать увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

6.9. В целях поддержания здоровья работников Работодатель разрешает использовать инфраструктуру Учреждения (тренажёрные, спортивные залы и др.) работниками за пределами их рабочего времени и без нарушения нормальной деятельности Учреждения.

6.10. Профсоюзный комитет:

6.10.1. Осуществляет контроль за выплатой компенсаций семьям с детьми и пособий по государственному социальному страхованию.

6.10.2. Содействует в получении консультативной помощи работникам - членам профсоюза по вопросам трудового, налогового законодательства, вопросам занятости, социального страхования, охраны труда.

6.10.3. Через комиссию по охране труда и уполномоченных лиц осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением в Учреждении трудового законодательства, состояния охраны труда, предоставления работникам социальных гарантий, предусмотренных действующим законодательством. Принимает меры по устранению выявленных недостатков.

6.10.4. Участвует по взаимной договоренности с руководством Учреждения в совещаниях по обсуждению актуальных для жизни работников вопросов.

6.10.5. Представляет и защищает интересы членов профсоюза перед Работодателем в городских органах законодательной, исполнительной и судебной власти.



6.10.6. Обеспечивает исполнение профсоюзного бюджета.

6.10.7. Участвует в разработке проектов планов и мероприятий по улучшению условий труда в Учреждении.

6.10.8. Оказывает содействие в организации санаторно-курортного обслуживания и отдыха работников и их детей.

6.10.9. Анализирует состояние заболеваемости в Учреждении и совместно с работодателями принимает меры по ее сокращению.

6.11. Члены профсоюза имеют право на получение социально-трудовых льгот, на получение материальной помощи, на получение дотаций от ТПО, на получение материальной помощи от МГК профсоюза, на содействие в организации отдыха в соответствии с Территориальным отраслевым Соглашением между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения города Москвы от 19.03.2021 г.

6.12. Вышеперечисленные льготы предоставляются по ходатайству профсоюзного комитета при предоставлении соответствующих документов.

## **7. Гарантии деятельности профсоюзного комитета**

7.1. В целях создания условий для участия профсоюзного комитета в принятии решений, оказывающих влияние на социально-экономическую ситуацию в Учреждении, Работодатель обязуется:

- предоставлять профсоюзному комитету информацию о деятельности Учреждения;

- гарантировать возможность участия председателя или иного делегируемого представителя профсоюзного комитета на оперативных совещаниях;

- включать председателя профсоюзного комитета в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений;

- при проведении аттестации работников Учреждения в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включать председателя профсоюзного комитета;

- предоставлять бесплатно профсоюзному комитету помещение, оборудование, средства связи (телефон, выход в пользование Интернетом), место для размещения информации о работе профсоюзной организации, по мере необходимости транспорт для осуществления уставной деятельности профсоюзного комитета в интересах работников;

- предоставлять председателю профсоюзного комитета, не освобожденного от своей производственной работы, по согласованию с работодателем, время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также для прохождения профсоюзной учебы — не менее 2-х дней в месяц. Предоставление данного рабочего времени не уменьшает размер заработной платы и других видов денежных выплат;

- в случае если численность членов первичной профсоюзной организации составляет более 50% от общей численности работников, выплачивать председателю профсоюзного комитета ежемесячное



вознаграждение в размере 50% от должностного оклада занимаемой председателем профсоюзного комитета должности;

- предоставлять профсоюзному комитету право проведения собраний, конференций членов профсоюза в рабочее время по согласованию с работодателем, без нарушения нормальной деятельности Учреждения, выделять для этой цели помещение в согласованные сроки;

- при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

7.2. Работодатель признает право профсоюзного комитета на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать установления выявленных нарушений.

7.3. Увольнение по инициативе работодателя в случаях сокращения численности или штата работников Учреждения, несоответствия работника занимаемой должности или недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, председателя (его заместителя) профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем профсоюзного комитета, и его заместителя (в случаях сокращения численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) в течение двух лет после окончания срока полномочий допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7.5. Работодатель гарантирует, что на период полномочий председателя профсоюзного комитета должность (штатная единица), занимаемая председателем профсоюзного комитета, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации Учреждения, структурного подразделения или невозможностью предоставлять работу в соответствии с квалификацией работника, а также не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.

7.6. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

## **8. Заключительные положения**

8.1. В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.

Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.2. При приеме на работу нового Работника Работодатель обязан ознакомить его с Договором.

8.3. Изменение, дополнение и продление Договора.

8.3.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.3.2. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

8.4. Сохранение действия Договора.

8.4.1. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Работодателя, реорганизации Работодателя в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

8.4.2. При реорганизации Работодателя в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

8.4.3. При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

8.5. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.6. В случае возникновения коллективных трудовых споров, стороны обязуются передать их на рассмотрение и утверждение в учреждение «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров» (г. Москва, Протопоповский пер., д. 25) и исполнять его решения.

8.7. Признать утратившим силу с 21.09.2022 Коллективный договор от 18.08.2016, заключенный между Работодателем и Работниками на 2016 – 2019 годы, пролонгированный по 17.08.2022г.

8.8. Договор составлен в 3 (трех) экземплярах – по одному для сторон, 1 (один) для Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

## 9. Подписи сторон

От работников  
Председатель профкома  
ГБУ Социальный дом  
«Фили-Давыдково»

От работодателя  
Директор  
ГБУ Социальный дом  
«Фили-Давыдково»

Ю.Ю. Свотнева/  
21.09.2022 г.



/С.А. Кипкеева/  
21.09.2022 г.

