

Представитель Работников:

Представитель Работодателя:

Председатель
Первичной профсоюзной организации
Государственное бюджетное
учреждение города Москвы
Геронтологический центр «Юго-
Западный» Департамента труда и
социальной защиты населения города
Москвы

Директор
Государственное бюджетное
учреждение города Москвы
Геронтологический центр «Юго-
Западный» Департамента труда и
социальной защиты населения города
Москвы



Т.Н.Елисеева
_____ 2022 года



А.В.Мецлер
_____ 2022 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственное бюджетное учреждение города Москвы
Геронтологический центр «Юго-Западный»
Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы
на период с 22 августа 2022 года по 21 августа 2025 года.**

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 512 от 25.08.2022г. *И. Мещеряков*

Москва

ОГЛАВЛЕНИЕ

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
РАЗДЕЛ 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА	3
РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАК)	8
РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	10
РАЗДЕЛ 4. ОТЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ	11
РАЗДЕЛ 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ	13
РАЗДЕЛ 6. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО ОХРАНЕ ТРУДА	15
РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	18
РАЗДЕЛ. 8 РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ	20
РАЗДЕЛ 9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА	21
РАЗДЕЛ 10. ГАРАНТИИ ПРОФКОМА	23
РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	25

Настоящий Коллективный договор заключен между Работодателем в лице директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы Геронтологический центр «Юго-Западный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (именуемый далее - Работодатель), действующего на основании Устава с одной стороны, и Работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения города Москвы Геронтологический центр «Юго-Западный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (именуемый далее- Профком), действующего на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации - с другой стороны, о нижеследующем.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения на основе взаимно согласованных интересов сторон между Работодателем и Работниками в лице их представителей.

РАЗДЕЛ 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении города Москвы Геронтологический центр «Юго-Западный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее - учреждение, ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный»).

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании Работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3. Работодатель признает Профком единственным представителем Работников учреждения, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а так же по всем условиям Коллективного договора.

1.4. В Коллективном договоре также конкретизируются основные положения трудового законодательства Российской Федерации, которые

Трудовым кодексом Российской Федерации отнесены для разрешения через Коллективный договор или иные нормативные акты.

1.5. В целях обеспечения устойчивой и стабильной работы, повышения уровня жизни Работников, улучшения материально-бытового положения и культурного обслуживания Работников:

Работодатель обязуется:

- добиваться стабильности финансового положения учреждения и Положения об оплате труда и материальном стимулировании Работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Геронтологический центр «Юго-Западный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы;
- обеспечивать Работникам оплату согласно, утвержденного штатного расписания;
- поощрять особо отличившихся в труде Работников и коллектив в целом;
- внедрять современные системы управления и информационные технологии;
- обеспечивать рабочие места Работников учреждения оргтехникой, канцтоварами и другими расходными материалами;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров (эффективных контрактов);
- предоставлять Работникам работу, обусловленную, трудовым договором (эффективным контрактом);
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Коллективным договором;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- предоставлять в недельный срок Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора соглашения 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 Профкома 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 организацией 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;

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

Профком обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами;

- регулировать и контролировать условия труда Работников;

- приоритет интересов наименее защищенной стороны;

- контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства Российской Федерации и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других локальных актов, действующих в соответствии с законодательством.

Профком обязуется нацеливать Работников на:

- качественное и своевременное выполнение своих обязанностей согласно трудовому договору (эффективному контракту), должностной инструкции.

- постоянное повышение своей квалификации и свой профессиональный уровень путем самообразования и обучения, подготовки и переподготовки;

- соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины и установленный режим труда;

- качественное выполнение условий государственного задания;

- соблюдение правил, инструкций, требований по охране труда и обеспечению безопасности труда;

– соблюдение обязательства о неразглашении конфиденциальной информации, в том числе персональных данных субъектов, персональных данных, полученных (используемых) в связи с работой в системе Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы;

– бережное отношение к имуществу учреждения и бережное отношение к имуществу других Работников;

– незамедлительное сообщение Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

– создание и сохранение благоприятной деловой атмосферы в подразделениях, уважение прав и мнений друг друга, активное участие в общественной жизни ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный».

1.6. Сфера действия Коллективного договора

1.6.1 Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим Коллективным договором, распространяются на всех Работников организации и руководителя ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный»;

1.6.2 Работодатель обязуется ознакомить с настоящим Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех Работников, а так же всех вновь поступающих на Работников;

1.7. Соотношение Коллективного договора с законодательством, Генеральным, Отраслевым, Московским трехсторонними соглашениями.

1.7.1. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым законодательством, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями Работодателей и Правительством Российской Федерации на 2022-2025 годы, Московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями Работодателей и Отраслевым Соглашением между ДСЗН г. Москвы и ТПО.

1.7.2. 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.

1.7.3. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для безусловного выполнения его сторонами. Стороны Коллективного договора

принимают на себя обязательства сторон Московского трехстороннего соглашения и отраслевого соглашения в пределах своих полномочий.

1.8. 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.

1.9. Общие обязательства Работодателя

1.9.1. Работодатель и уполномоченные им должностные лица признают право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение настоящего Коллективного договора от имени Работников.

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

1.9.3. Работодатель обязуется обеспечить всемерное содействие деятельности Профкома, профсоюзного актива.

1.9.4. Во исполнение настоящего Коллективного договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Профкомом. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

РАЗДЕЛ 2.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ). ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора (эффективного контракта) на неопределенный срок в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой из сторон.

2.2. Работодатель совместно с Работником определяет условия трудового договора (эффективного контракта). Трудовой договор (эффективный контракт) или отдельные его положения могут быть изменены или дополнены только по соглашению сторон.

2.3. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) с Работником 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 случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4. Условия трудового договора (эффективного контракта) не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора (эффективного контракта). В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом) и должностными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.6. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с Работниками Работодатель обязуется заблаговременно в письменной форме, не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.7. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами, 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения Профкома ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный» в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Работодатель.

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

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата Работников имеют право так же лица:

- Работники, проработавшие в учреждении более 10 лет;

- Работники, проживающие вблизи учреждения и не пользующиеся в связи с этим для проезда общественным транспортом;
- Работники предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии).

О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией Работодателя, сокращением численности или штата, существенным изменением условий труда Работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за 2 месяца.

Работодатель и Профком договорились, что применительно к данному учреждению критерием массового увольнения является показатель численности увольняемых Работников за определенный период времени принятый в Московском трехстороннем соглашении.

Лицам, получившим уведомление об увольнение по пункту 1 и 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляет свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8.2. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.9. Работодатель обязуется обеспечить полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.10. При направлении Работодателем Работников для подготовки и дополнительного профессионального образования с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработанная плата по основному месту работы на весь период обучения.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

3.2. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением Работников, для которых законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.3. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час.

3.4. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с законодательством (статьей 108 Трудового кодекса Российской Федерации).

Порядок и место приема пищи, устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом, и фиксируются в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.

3.6. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профкома ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель обязуется ознакомить всех Работников с графиком ежегодных отпусков в указанный срок.

3.7. По желанию Работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее **14** календарных дней.

3.8. Заработная плата за время отпуска определяется исходя из двенадцати календарных месяцев, предшествующих отпуску и выплачивается не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

3.9. Работникам, нуждающимся в санаторном лечении, очередные отпуска предоставляются в соответствии со сроками выдаваемых путевок.

3.10. Работникам ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный» предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, сверх установленного законодательством основного отпуска продолжительностью в 28 календарных дней:

- за работу в режиме ненормированного рабочего дня – 5 календарных дня в соответствии с Положением о предоставлении отпусков;

- в соответствии со специальной оценкой условий труда и настоящим Коллективным договором;

- по личному заявлению работника работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня за отработанный год без листков нетрудоспособности (за исключением работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда). Дополнительный оплачиваемый отпуск присоединяется к основному отпуску. Перенос выходных дней на следующий год не допускается.

3.11. Создавать необходимые условия для прохождения Работниками один раз в год диспансеризации (выделять помещения, предоставлять транспорт для медицинских Работников).

3.12. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя обязательства в соответствии с законодательством Российской Федерации:

3.12.1. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей-инвалидов в возрасте до 18 лет только с их письменного согласия.

3.12.2. Разрешать женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) по их просьбе и по согласованию с Профкомом использование ежегодных отпусков в летнее или другое удобное для них время.

3.13. Одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении ребенка в возрасте до 14 лет, по их заявлению Работодатель предоставляет один дополнительный оплачиваемый выходной день в месяц.

3.15. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работодатель:

4.1.1. Обеспечивает формирование фонда оплаты труда, своевременную и в полном объеме выплату Работникам заработной платы в соответствии со штатным расписанием. Условия оплаты труда Работников установлены в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников Государственного бюджетного учреждения Геронтологический центр «Юго-Западный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, утвержденным Работодателем.

4.1.2. Зарботную плату Работников выплачивать не реже чем каждые полмесяца. За первую половину 20 числа, окончательный расчет 5 числа следующего месяца. В соответствии с договором между ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный» и ПАО «Банк ВТБ» заработная плата перечисляется на счета Работников, в указанном банке, с использованием пластиковых карт на основании личных письменных заявлений. Приобретение и оформление пластиковых карт для Работников осуществляется Работодателем бесплатно при приеме на работу.

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

1) о составных частях заработной и 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. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (ст.136 ТК).

4.1.3. Обеспечивать минимальный должностной оклад Работникам, в размере не ниже величины минимума заработной платы (в размер входят все доплаты и надбавки) в городе Москве, в соответствии с отраслевым соглашением. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором (эффективным контрактом), не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

4.1.4. По представлению руководителей основных структурных подразделений и согласованию с Профкомом может производиться вознаграждение Работников в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Геронтологический центр «Юго-Западный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы»:

- за выполнение особо важных и срочных работ;
- в связи с профессиональным праздником;
- по результатам работы за год (месяц, квартал, полугодие).
- при наличии экономии фонда оплаты труда ежеквартально (ежемесячно) выплачивать Работникам премию за эффективную работу.

4.1.5. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения Профкома.

4.1.6. Оплата труда руководителей структурных подразделений, Работников производится согласно окладам за отработанное время, штатным расписанием и Положением об оплате труда и материальном стимулировании Работников Государственного бюджетного учреждения города Москвы Геронтологический центр «Юго-Западный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

4.1.7. Выплата заработной платы директору Учреждения производится одновременно с ее выплатой всем Работникам Учреждения.

4.1.8. Оплачивать работы в ночное время в соответствии с трудовым законодательством.

4.1.9. Работодатель, при нарушении установленного срока выдачи заработной платы, выплачивает ее с уплатой процентов (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).

4.1.10. Осуществляет единовременное премирование за выполнение особо важных заданий и работ по согласованию с Профкомом.

4.1.11. Выплата пособий осуществляется страхователем в ближайший после назначения пособия день, установленный для выплаты заработной платы.

В порядке исключения в другие сроки могут производиться следующие выплаты:

- материальная помощь;
- оплата оплачиваемых очередных и дополнительных отпусков;
- заработная плата при расторжении трудового договора (эффективного контракта);
- выплаты по листкам нетрудоспособности за счет средств работодателя.

РАЗДЕЛ 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

5.1.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду в размерах не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации.

5.1.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Срок предоставляемого отпуска определяется на основании справки-вызова из учебного заведения, имеющего государственную аккредитацию.

5.1.3. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам продолжительностью 3 (три) календарных дня в следующих случаях:

- бракосочетание работника;
- бракосочетание детей работника;
- рождение в семье работника ребенка;
- смерть членов семьи (муж, жена, дети, родители, родные брат и сестра, родные бабушка и дедушка).

Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам продолжительностью 1 (один) календарный день в следующих случаях:

- переезд работника, в связи с изменением места проживания;
- проводы в армию членов семьи работника.

5.1.4. Работникам, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 классы) работающим в режиме 5 рабочих дней (понедельник-пятница, суббота и воскресенье – выходной), предоставляется один оплачиваемый выходной день – первый день учебного года.

5.1.5. Юбилеям (50, 55, 60, 65 лет и т.д.) производить единовременную выплату при стаже работы в Учреждении:

- от трех до пятилет - половину должностного оклада;
- свыше пяти лет - один должностной оклад.

5.1.6. Осуществлять единовременное вознаграждение Работников в связи с 10, 15, 20 и т.д. лет стажа работы в Учреждении (в том числе в ГБУ ПВТ №31) по представлению Профкома и руководителей структурных подразделений.

5.1.7. Организовывать торжественные проводы впервые уходящих на пенсию кадровых Работников учреждения (стаж работы в Учреждении не менее 10 лет) с вручением ценных подарков на сумму 3000 рублей и выплачивать им, при их увольнении, денежное вознаграждение в размере 1 должностного оклада;

5.1.8. Обеспечивать прохождение Работниками один раз в год диспансеризации и условия для ее осуществления.

5.1.9. Осуществлять проведение мероприятий, направленных на снижение заболеваемости и травматизма.

5.1.10. Для обеспечения питания и отдыха Работников организовать работу столовой и обеспечить доступ в комнаты отдыха в рабочее время.

5.1.11. Работникам, проходящим вакцинацию (ревакцинацию) против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются 2 (два) оплачиваемых выходных дня по заявлению работника в течении 1 года с момента вакцинации (ревакцинации) при предъявлении сертификата о вакцинации.

5.1.12. Работодатель по личному заявлению работника предоставляет 3 (три) оплачиваемых выходных дня в году за отработанный год без листков нетрудоспособности. Перенос выходных дней на следующий год не допускается.

5.2. РАБОТОДАТЕЛЬ СОВМЕСТНО С ПРОФКОМОМ

5.2.1. Комиссия Профкома по социально-бытовым вопросам контролирует качество приготовления пищи и цены на обеды в столовой и о результатах информирует Работодателя для принятия мер.

5.2.2. Принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой работы с Работниками учреждения и членами их семей (23 февраля, 8 марта, День социального Работника, День города, Новый год) – детская елка, вечера отдыха, чаепития, экскурсии.

РАЗДЕЛ 6.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

6.1. Работодатель.

6.1.1. Систематически информирует каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому Работнику по его просьбе.

6.1.2. Организует Работу по обеспечению Работникам условий и охраны труда в соответствии с законодательством по охране труда.

6.1.3. Реализует мероприятия по обеспечению необходимых условий и охраны труда в соответствии с утвержденной у Работодателя «Системой управления охраной труда» и разрабатываемой совместно с Профкомом.

6.1.4. Обеспечивает не реже 1 раза в полугодие инструктирование Работников правилам техники безопасности, вводный инструктаж и инструктаж на рабочем месте вновь поступивших Работников.

6.1.5. Обеспечивает Работников бесплатно спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты не ниже норм, предусмотренных действующими у Работодателя Перечнями в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

6.1.6. Образует по каждому несчастному случаю на производстве специальную комиссию по расследованию причин травм и выработке мероприятий по их предотвращению.

6.1.7. Не привлекает беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, к работам по режиму с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены превышает 8 часов.

6.1.8. Содействует проведению профсоюзного контроля условий и охраны труда Работников, в том числе создавая совместную с Профкомом комиссию.

6.1.9. Обеспечивает Работникам возможность получения горячего обеда и ужина при работе в любую смену по личному заявлению.

6.1.10. Проводит расследование и учет несчастных случаев в ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный» в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.1.11. Содействует проведению профсоюзного контроля условий и охраны труда Работников, в том числе создавая совместную с Профкомом комиссию.

6.1.12. Обеспечивает каждому Работнику нормальные санитарные и организационно-технические условия труда, необходимые для выполнения его должностных обязанностей.

6.1.13. Возмещает полностью вред, причиненный здоровью Работника увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им должностных обязанностей и работ.

6.1.14. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой медицинской помощи.

6.1.15. По улучшению условий охраны труда, здоровья систематически осуществлять следующие мероприятия:

- нанесение на оборудование и коммуникации опознавательной краски и знаков безопасности согласно стандартам;

- создание нормального температурного режима в помещениях ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный».

6.1.16. Предоставляет федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового

законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.1.17. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку Работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

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

6.1.20. Знакомит Работников с требованиями охраны труда.

6.1.21. Разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для Работников с учетом мнения Профкома.

6.1.22. Обеспечивает наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья,

в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

6.1.24. По каждому несчастному случаю в учреждении и профессиональному заболеванию организуется их учет, проводится расследование и формируются материалы этих расследований.

6.1.25. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения Работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) Работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации Работника с представителем Профкома и официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления руководителя структурного подразделения о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для Работника дисциплинарной и иной ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за Работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.1.26. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда, они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 7.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

7.2. Первичная профсоюзная организация действует на основании Устава Профессионального союза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - Устав).

7.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом.

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

7.4.1. Предоставляет Профкому информацию о деятельности ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный»;

7.4.2. Проводит консультации с Профсоюзным комитетом по вопросам принятия в ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный» локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с Профсоюзным комитетом;

7.4.3. Гарантирует участие председателя или иного представителя Профкома в оперативных совещаниях на уровне руководства учреждения.

7.4.4. Передает права по защите застрахованных лиц по обязательному социальному страхованию Профкому.

7.4.5. Руководители структурных подразделений ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный» обязаны информировать Работников по следующим вопросам:

– финансово-экономическое состояние учреждения и его подразделений;

– расходование материальных ресурсов, включая фонд оплаты труда, выполнение принятых договорных обязательств;

– итоги производственно-хозяйственной деятельности ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный», итоги выполнения государственного задания.

Работодатель обязуется:

7.5. Безвозмездно предоставлять Профкому в пользование по необходимости транспорт, оборудованное оргтехникой и необходимой мебелью помещение, с обеспечением уборки помещения, а также другие условия для обеспечения деятельности Профкома.

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

7.7. Работодатель:

7.7.1. Предоставляет Профкому право проведения собраний членов Профкома в рабочее время по согласованию с Работодателем, без нарушения нормальной деятельности учреждения. Выделяет для этой цели помещения в согласованные с Работодателем сроки и часы.

7.7.2. Предоставляет Профкому право проведения своих заседаний в рабочее время, без нарушения нормальной деятельности учреждения.

7.7.3. Предоставляет профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы и членам Профсоюза свободное оплачиваемое время для краткосрочной профсоюзной учебы в согласованные с Профкомом сроки.

7.7.4. Перечисляет ежемесячно из зарплаты членов Профсоюза на основании их личных письменных заявлений на счет Профкома членские профсоюзные взносы в размере 1%.

7.7.5. Гарантирует, что на период полномочий председателя Первичной профсоюзной организации (не освобожденного от основной работы), должность (штатная единица), занимаемая председателем профсоюзного комитета, не подлежит сокращению, за исключением случая полной ликвидации учреждения или структурного подразделения, а так же не может быть переведена в более низкую группу по оплате труда.

7.8. Не освобожденный от основной работы председатель, его заместители, выборный коллегиальный орган первичной профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе Работодателя только с предварительного согласия ТПО учреждений социальной защиты населения города Москвы.

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

7.10. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации, правил по охране труда, за выполнением настоящего Коллективного договора, соглашений председатель первичной профсоюзной организации, Профком вправе запрашивать у Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и другим выплатам при проведении проверок.

РАЗДЕЛ 8. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

Сознавая важность работы с молодыми Работниками (Работники до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала в учреждении, эффективного участия молодых Работников и специалистов в реализации производственных планов организации, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищённости молодёжи.

Работодатель совместно с Профкомом обязуются:

8.1. Всецело содействовать работе Молодежного совета учреждения, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении эффективности деятельности учреждения. Учреждение предоставляет Молодежному совету в пользование необходимое для работы помещение.

8.2. Положения статей 374-377 Трудового кодекса Российской Федерации распространить в учреждении на председателя Молодежного совета ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный».

8.3. Содействовать обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых Работников.

8.4. Создавать условия для реализации научно-технического и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности, а также организовывать работу по преемственности кадрового потенциала ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный».

8.5. Молодые специалисты, поступившие в ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный» для дальнейшего повышения уровня научной подготовки и углубления знаний, проходят стажировку в течение 3 месяцев.

8.6. Содействовать развитию молодежного движения в подразделениях ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный», проведению молодежных конкурсов профессионального мастерства, физкультурно-спортивных мероприятий, присвоению звания «Лучшая медицинская сестра», «Лучший специалист», «Лучший психолог» и др.

На условиях, предусмотренных Коллективным договором, предоставляются:

8.7. Осуществляет единовременное вознаграждение молодых Работников за пять лет стажа работы по представлению Профкома.

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

РАЗДЕЛ 9.

ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

9.1. Профком своей деятельностью способствует эффективной работе учреждения, созданию благоприятных социально-трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между Работными и Работодателем по вопросам, представляющим взаимный интерес, укреплению трудовой

дисциплины, внедрению новых методов управления и хозяйственной деятельности. Профком осуществляет профсоюзный контроль за выполнением Коллективного договора, законов и иных нормативных правовых актов о труде и положений: об оплате труда и материальном стимулировании Работников государственного бюджетного учреждения города Москвы Геронтологический центр «Юго-Западный» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, об охране труда;

9.2. Вести переговоры от имени Работников с Работодателем по вопросам соблюдения настоящего Договора, регулирования трудовых отношений и оплаты труда в Учреждении;

9.3. Добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;

9.4. Защищать членов Профсоюза при трудовых спорах, в том числе связанных с реорганизацией, временной остановкой деятельности и ликвидации учреждения, сокращением рабочих мест, своевременности оплаты труда;

9.5. Обеспечивать методический контроль за организацией работ в структурных подразделениях за выполнением требований по охране труда, производственной санитарии, гигиены и экологии в соответствии с действующим законодательством, правилами и нормами;

9.6. Оказывать Работникам помощь в изучении Трудового кодекса Российской Федерации и другой нормативной документации по вопросам условий оплаты труда и охраны труда;

9.7. Принимать меры по устранению предпосылок возникновения трудовых споров (конфликтов) по вопросам условий труда, а в случаях их возникновения стремиться разрешить ситуацию без остановки трудового процесса;

9.8. Проводить работу с Работниками ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный» по своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей, на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;

9.9. Не разглашать сведения, составляющие государственную, служебную или коммерческую тайну, о которых стало известно в результате ведения переговоров по Коллективному договору.

9.10. В период действия Коллективного договора в случае его выполнения Профком не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

РАЗДЕЛ 10. ГАРАНТИИ ПРОФКОМА

Члены Профсоюза ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный» имеют право:

- на получение бесплатной юридической помощи в области трудового законодательства, охраны труда, социального страхования и занятости;
- на представительство и защиту интересов членов Профсоюза в судебных органах;
- на получение профсоюзной защиты, при необоснованных переводах и увольнениях;
- на содействие в решении вопросов, связанных с охраной труда, возмещением ущерба, причиненного здоровью при исполнении трудовых и служебных обязанностей;
- на получение социально-трудовых льгот в соответствии с отраслевым Соглашением, заключенным между Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы (ДТСЗН) и Территориальной профсоюзной организацией учреждений социальной защиты населения г. Москвы (ТПО) и Коллективным договором ГБУ Геронтологический центр «Юго-Западный»;
- на получение материальной помощи членами Профсоюза, оказавшимися в трудной жизненной ситуации;
- на получение дотации от ТПО на приобретение санаторно-курортной путевки (с 15 сентября по 15 мая) один раз в 2 года. Максимальная сумма - 10000 рублей;
- на получение один раз в год материальной помощи в размере 50% стоимости путевки, но не более 20000 рублей на оплату санаторно-курортной путевки в санаторий «Мать и дитя» Работнику с ребенком-инвалидом, нуждающемуся в лечении, при стаже работы в системе социальной защиты не менее 3 лет;
- на получение материальной помощи от МГК профсоюза на рождение ребенка в сумме 3000 рублей;
- на получение материальной помощи от МГК профсоюза при вступлении впервые в брак в сумме 3000 рублей;
- на получение единовременной материальной помощи от ТПО по случаю потери кормильца при наличии в семье детей до 18 лет;
- на одного ребенка - 5000 рублей, на двух детей - 10000 рублей, на трех и более детей - 15000 рублей;

– на получение один раз в год единовременной материальной помощи от ТПО длительно болеющим Работникам, страдающим хроническими заболеваниями при стаже работы в системе более 7 лет и при нахождении на листке нетрудоспособности:

– свыше 1 месяца- 5000 рублей,свыше 3 месяцев и более - 10000 рублей;

– на получение членом профсоюза, проработавшим в органах и учреждениях социальной защиты города Москвы более 7 лет и получившим группу инвалидности по заболеванию, единовременной материальной помощи в размере:

– 1 группа - 15000 рублей, 2 группа - 10000 рублей,3 группа - 5000 рублей;

– на получение материальной помощи от ТПО ежегодно ко Дню социального Работника членам профсоюза, проработавшим в системе социальной защиты г. Москвы свыше 10 лет, ушедшим на пенсию, и не снявшимся с профсоюзного учета в организации;

– на получение страхового денежного возмещения от Московской городской организации профсоюза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания (МГО) в результате получения травмы вследствие несчастного случая, произошедшего на производстве;

– на получение страхового возмещения от Московской городской организации профсоюза Работников государственных учреждений и общественного обслуживания (МГО) в результате получения травмы вследствие несчастного случая, произошедшего по пути на работу /с работы (в теч.2 часов);

– на получение компенсации стоимости железнодорожного билета (в плацкартном вагоне) Работникам, чей сын проходит службу в Вооруженных Силах, до места службы и обратно;

– на получение молодыми Работниками и специалистами до 35 лет, которые окончили профильные ВУЗы с «красным дипломом» и проработали в органах и учреждениях социальной защиты не менее 3 лет – единовременное пособия в сумме 10000 рублей;

– на содействие в организации отдыха в выходные дни в пансионатах и базах отдыха и получение материальной помощи на путевки «Выходного дня»;

– на участие в льготных однодневных и многодневных автобусных, железнодорожных и теплоходных экскурсиях по России и за рубежом;

– на участие в конкурсах профессионального мастерства, народного творчества, фестивалях художественной самодеятельности, спартакиадах, туристических слетах и других культурно-массовых и спортивных мероприятиях;

– на получение страхового возмещения (материальной помощи) на ребенка, получившего травму в результате несчастного случая;

– на получение бесплатной или льготной путевки для детей и подростков в Детские оздоровительные лагеря;

– на получение бесплатных новогодних подарков для детей до 17 лет;

– на получение бесплатных билетов на новогодние представления и льготных билетов на театральные представления для детей во время школьных каникул по заявлению родителей.

Вышеперечисленные льготы предоставляются ТПО по ходатайству Профсоюза при представлении необходимых документов.

РАЗДЕЛ 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

11.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

Стороны доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в Коллективный договор без созыва собрания (в рабочем порядке).

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

11.4. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий Работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании их обсуждения в профбюро и профгруппах, основных структурных подразделениях в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и утверждается Общим собранием (конференцией) Работников

при представлении Работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования.

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

11.6. 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. Оплата работы экспертов, специалистов, посредников, приглашенных для участия в переговорах, производится из средств Работодателя.

11.7. 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.

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

11.9. 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.

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

11.11. За невыполнение обязательств, принятых Профкомом, виновные, в том члены Профсоюза, несут ответственность в соответствии с Уставом.

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

11.13. Работники предоставляют право Профкому договариваться с Работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

11.14. 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.

Пронумеровано и

Прошнуровано

«17» листов

Директор ГБУ

Геронтологический центр

«Юго-Западный»

А.В. Мещер

