

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем в лице исполняющего обязанности директора Государственного бюджетного учреждения города Москвы Геронтологический центр «Северное Тушино» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы (далее – Учреждение) Иваненко Марины Владленовны (далее - Работодатель), действующей на основании приказа Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы, с одной стороны, и работниками Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения города Москвы Геронтологический центр «Северное Тушино» Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы Семенова Федора Анатольевича (далее – Профком), в целях обеспечения согласования интересов сторон по регулированию социально-трудовых отношений, обеспечения гарантий в вопросах занятости, оплаты и охраны труда работников Учреждения.

1.2. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует 3 года.

1.3. Коллективный договор не ограничивает права сторон в расширении социальных гарантий и льгот для работников при наличии собственных средств на их обеспечение.

1.4. Работодатель и Профком обязуются соблюдать условия и выполнять положения, закрепленные в Коллективном договоре.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино», независимо от стажа работы и занимаемой должности. Представление интересов работников, не являющихся членами профсоюза, производится на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации, в соответствии со ст. 30 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

1.6. Обязательства и гарантии, включенные в Коллективный договор, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников. В случае пересмотра норм законодательства, в сторону снижения прав работников, на период действия Коллективного договора, в Учреждении соблюдаются нормы, зафиксированные в настоящем Коллективном договоре.

1.7. По взаимному согласию Работодателя и Профкома в Коллективный договор в течение срока его действия в его текст могут быть внесены изменения и дополнения, которые вносятся в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. Изменения и дополнения доводятся до сведения работников.

1.9. Ни один из представителей сторон Коллективного договора не может в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.10. Работодатель гарантирует соблюдение предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором прав первичной профсоюзной организации Учреждения (далее - Профсоюз). Должностные лица за нарушение прав и противодействие Профсоюзу несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Работодатель и Профком осуществляют контроль за реализацией трудового законодательства, соблюдением установленных социальных гарантий работников.

2.2. Трудовые отношения работников Учреждения регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы трудового права.

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

2.4. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, Коллективным договором, Работодатель при принятии локальных нормативных актов учитывает мнение первичной профсоюзной организации Учреждения.

2.5. Трудовые отношения в Учреждении возникают на основании трудового договора, заключаемого между работником и работодателем в письменной форме, как на неопределенный, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

2.6. Работодатель:

- содействует прохождению профессионального обучения и получению дополнительного профессионального образования работниками Учреждения,

- в случае угрозы массового увольнения работников, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий информирует профсоюзный комитет, совместно с которым разрабатывает меры, направленные на уменьшение численности работников, подлежащих увольнению,

- предоставляет свободное от работы время (до трех часов в неделю) работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы,

- при сокращении численности или штата работников Учреждения обеспечивает преимущественное право оставления на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ:

- лицам пред пенсионного возраста (за 2 года до пенсии),

- одиноким матерям и отцам, имеющим на иждивении детей до 18-ти летнего возраста,

- работникам моложе 18 лет,

- не допускает увольнение одновременно двух работников из одной семьи,

- увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производит с учетом мотивированного мнения профсоюзного органа (ст.ст. 82, 373 ТК РФ),

- утверждает штатное расписание Учреждения, имеет право самостоятельно вносить изменения в штатное расписание;

- имеет право вносить изменения в должностные инструкции работников в процессе выполнения ими своих трудовых обязанностей в рамках трудового

договора по согласованию с Профкомом;

- осуществляет увольнение работников в порядке, установленном ТК РФ;
- обеспечивает прохождение работниками мероприятий по повышению квалификации в сроки, установленные законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, соответствующие требованиям профессии (должности) работника.

2.7. Работодатель гарантирует, что в период действия Коллективного договора, при отсутствии мероприятий по сокращению численности или штата, работники не могут быть подвергнуты высвобождению, за исключением условий, предусмотренных ст. 81 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время, время отдыха работников Учреждения регулируются Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино»

3.2. В соответствии с ТК РФ в Учреждении устанавливается продолжительность рабочей недели, не превышающая 40 часов, а для медицинских работников - не более 39 часов.

3.3. В Учреждении для отдельных категорий работников устанавливается суммированный учет рабочего времени, так, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год. Для учета рабочего времени работников, занятых на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается учетный период три месяца.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для круглосуточного и бесперебойного обслуживания получателей социальных услуг, проживающих в Учреждении, работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом производит суммированный учет рабочего времени путем составления скользящих графиков (ст. 104 ТК РФ).

3.4. Перевод работников на дистанционную работу осуществляется в порядке, предусмотренном главой 49.1 ТК РФ.

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

Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством, а в других случаях – с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного органа. В соответствии с ч. 3 ст. 99 ТК РФ допускается привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия.

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

3.7. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя

выходными днями. С учетом специфики работы Учреждения может устанавливаться рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности.

3.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня уменьшается на 1 час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 ТК РФ. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации.

3.9. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени.

По письменному заявлению беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), и имеющего ребенка в возрасте до 14-ти 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 производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

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

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

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

3.12. Правила внутреннего трудового распорядка (графики сменности) не должны предусматривать работу сверх установленной нормальной

продолжительности рабочего времени. Применение сверхурочных работ возможно лишь в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, в противном случае любой работник вправе отказаться выполнять сверхурочные работы.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Статьей 113 ТК РФ установлены случаи, при которых допускается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия, а также без их согласия. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.14. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии со ст. 108 ТК РФ.

3.15. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии в соответствии со ст. 173 ТК РФ.

3.16. Работникам Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам в соответствии с графиком отпусков, оформленным в установленном порядке.

3.17. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска для работников, предусмотренные статьями 116-119 ТК РФ, а также в случаях, предусмотренных другими нормативными правовыми актами, присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

Ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск суммируются и по желанию работника могут предоставляться по частям. При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней. По согласованию с работодателем работнику могут предоставляться оставшиеся части отпуска иной продолжительности.

3.18. Графики отпусков работников утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, которые доводятся до сведения всех работников.

3.20. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

4. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Работодатель обеспечивает работникам выплату заработной платы не ниже размера минимальной заработной платы, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

4.2. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 21 числа каждого месяца (заработная плата за первую половину месяца уменьшается на сумму расчетного НДФЛ), заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 6 числа каждого месяца.

4.3. В случае ухода работника в отпуск, отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. При этом о времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.4. Выплаты сумм пособий по временной нетрудоспособности производятся в соответствии со ст. 183 ТК РФ.

4.5. Работодатель обязуется выдавать расчетные листки в день выплаты окончательного расчета за отработанный месяц, в том числе о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных начисленных сумм (отпускные, компенсации за нарушение сроков выплаты зарплаты и пр.), о размерах удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате работнику, одним из способов:

- на бумажном носителе;
- в электронном виде на электронный адрес работника.

4.6. Размер заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при введении новых систем оплаты труда и их изменении не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой этим работникам до введения таких систем оплаты труда и их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.7. Система оплаты труда работников включает:

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

4.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются локальными нормативными актами в пределах средств, выделенных на оплату труда, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

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

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

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

4.12. 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.

4.13. Оплата времени простоя производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ в зависимости от причин простоя.

4.14. Оплата труда работников, переведенных на более легкую работу по состоянию здоровья, регулируется трудовым законодательством.

4.15. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленной в соответствии с действующей системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы определяются трудовым договором или локальным нормативным актом.

4.16. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.17. 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 и локальными нормативными актами.

4.18. При направлении работодателем на профессиональное обучение или на получение дополнительного профессионального образования, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации с отрывом от работы за работником на весь период обучения сохраняется место работы (должность) и денежное содержание, средняя заработная плата по основному месту работы.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей

деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия работников ГБУ Геронтологический центр «Северное Тушино».

5.2. В Учреждении проводится специальная оценка условий труда (далее – СОУТ), разрабатываются мероприятия в установленном порядке.

5.3. Работодатель не реже одного раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывает согласованные с профсоюзной организацией мероприятия по его снижению.

5.4. На работах с вредными или опасными условиями труда, работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с результатами СОУТ, бесплатно выдаются сертифицированные средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

5.5. Постановления Профсоюза по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению Работодателем.

5.6. Работодатель обеспечивает приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

5.7. Для расследования несчастного случая работодатель незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек. В состав комиссии включаются специалист по охране труда, представитель работодателя, представитель профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда. Комиссию возглавляет работодатель (его представитель), а в случаях, предусмотренных ТК РФ, - должностное лицо соответствующего федерального органа исполнительной власти, осуществляющего государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности.

5.8. Расследование несчастных случаев на производстве осуществляется в соответствии с Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

5.9. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроразрывов (микротравм) работников.

5.10. Работодатель организует приобретение аптечек первой медицинской помощи в Учреждении.

5.11. Работодатель обеспечивает систематическое выявление опасностей

и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку, а также разработку мероприятий по снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению их повышения.

6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

6.1. Сознвая важность работы с молодыми работниками (до 35 лет) с целью сохранения и развития кадрового потенциала, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодежи, Работодатель и Профком пришли к соглашению:

- с целью сохранения и развития кадрового потенциала организовать работу Совета наставников,
- содействовать вновь принятым на работу молодым работникам в освоении санитарно-гигиенических и эпидемиологических знаний и приемов работы,
- способствовать психологической адаптации молодым работникам в работе и общении с коллегами и получателями социальных услуг,
- способствовать реализации творческого потенциала молодежи,
- привлекать молодежь в культурно-массовые и спортивные мероприятия,
- информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации учреждения в вопросах защиты их социальных и трудовых прав.

6.2. Молодым работникам (членам профсоюза до 35 лет), окончившим профильные высшие учебные заведения с отличием и проработавшим в органах и организациях, подведомственных Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы не менее 3-х лет Территориальная профсоюзная организация учреждений социальной защиты населения города Москвы по ходатайству Профсоюза производит выплату единовременного пособия в размере 10 000 рублей.

6.3. При вступлении в брак молодого работника и при рождении ребенка Территориальная профсоюзная организация учреждений социальной защиты населения города Москвы по ходатайству Профсоюза обеспечивает молодому работнику выплату материальной помощи.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

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

7.2. Помимо дополнительных отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, устанавливаются следующие виды дополнительных отпусков с сохранением заработной платы:

- женщинам (мужчинам, в одиночку воспитывающим детей), имеющим детей, поступающих в первый класс начальной школы - один календарный день в первый день учебного года;
- одному из родителей, имеющим детей в возрасте до 14 лет - один день в году для прохождения диспансеризации ребенка (при наличии медицинского заключения о ее необходимости);
- одному из родителей, имеющим трех и более детей в возрасте до 15 лет (включительно) - один календарный день в месяц для ведения дел, связанных с охраной здоровья и их воспитанием;
- одному из родителей, усыновивших ребенка - один календарный день в месяц для его воспитания;
- работникам в связи с особыми обстоятельствами личного характера (бракосочетание, смерть близких) - три календарных дня.

7.3. В случае сдачи работником крови и ее компонентов, ему предоставляются гарантии, установленные ст. 186 ТК РФ.

8. ПРАВА И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

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

- предоставлять профсоюзному комитету информацию о деятельности Учреждения,
- гарантировать возможность участия председателя профсоюзного комитета или иного делегируемого представителя профсоюзного комитета в оперативных совещаниях на уровне руководства,
- включать председателя профсоюзного комитета в состав комиссий, в компетенцию которых входят вопросы социально-трудовых отношений,
- при проведении аттестации работников - включать председателя профсоюзного комитета в состав аттестационной комиссий,
- предоставлять бесплатно выборному профсоюзному органу помещение, оборудование, место для размещения информации о работе профсоюзной организации, транспорт для осуществления уставной деятельности профсоюзного органа в интересах работников,
- предоставлять председателю профсоюзного комитета, не освобожденному от своей производственной работы, время, необходимое для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, а также для прохождения профсоюзной учебы, не менее 2-х дней в месяц,
- предоставлять профсоюзному комитету по предварительному согласованию возможность проводить собрания, конференции членов профсоюза в рабочее время без нарушения нормальной деятельности подразделений Учреждения и предоставлять для этих целей помещение,
- ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза на основании личных заявлений членов профсоюза.

8.2. Увольнение работников Учреждения, являющихся членами профсоюзной организации, производится с учетом мотивированного мнения

профсоюзного комитета.

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

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Члены профсоюза имеют право:

- на получение дотации от Профсоюза на приобретение санаторно-курортной путевки (с 15 сентября по 15 мая) один раз в год. Максимальная сумма - 15000 рублей. Размер дотации определяется в зависимости от профсоюзного стажа работы в системе труда и социальной защиты населения города Москвы;
- на получение материальной помощи от Московской городской организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации (далее - МГО Профсоюза) на рождение ребенка в сумме от 3000 рублей до 7000 рублей (в зависимости от профсоюзного стажа);
- на получение материальной помощи от МГО Профсоюза при вступлении в брак в сумме от 3000 рублей до 7000 рублей (в зависимости от профсоюзного стажа);
- на получение единовременной материальной помощи от Профсоюза 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 Профсоюза длительно болеющим работникам, страдающим хроническими заболеваниями при профсоюзном стаже работы в системе более 10 лет и при нахождении на больничном листке:
 - свыше 1 месяца-5000 рублей;
 - свыше 3 месяцев— 10000 рублей;
- на получение членом профсоюза, получившим группу инвалидности по заболеванию, единовременной материальной помощи при профсоюзном стаже в системе социальной защиты города Москвы более 7 лет, в размере:
 - 1 группа - 15000 рублей;
 - 2 группа - 10000 рублей;
 - 3 группа - 5000 рублей;
- на получение материальной помощи от Профсоюза ежегодно ко Дню социального работника членам профсоюза, проработавшим в организациях, подведомственных Департаменту труда и социальной защиты населения города Москвы, и состоявшим в профсоюзе на момент увольнения свыше 10 лет, ушедшим на пенсию, и не снявшимся с профсоюзного учета в организации;
- на получение материальной помощи (единовременной выплаты) от МГО Профсоюза в результате получения работником травмы, вследствие несчастного

случая, произошедшего на производстве;

- на получение материальной помощи (единовременной выплаты) от МГО Профсоюза в результате получения работником травмы вследствие несчастного случая, произошедшего по пути на работу /с работы (в теч. 2 часов), ветеранам системы - в быту;

- на получение материальной помощи от Профсоюза работникам, чей сын проходит службу в Вооружённых Силах, на оплату железнодорожного билета (в плацкартном вагоне) до места службы и обратно;

- на получение от Профсоюза молодыми работниками и специалистами до 35 лет, которые окончили профильные ВУЗы с отличием и проработали в органах и организациях социальной защиты не менее 3 лет - единовременного пособия в сумме 10 000 рублей;

- на содействие от Профсоюза в организации отдыха в выходные дни в пансионатах и базах отдыха по льготным ценам;

- на содействие от Профсоюза по участию в однодневных и многодневных автобусных, железнодорожных и теплоходных экскурсиях по России и за рубежом по льготным ценам;

- на получение от Профсоюза страхового возмещения (материальной помощи) на ребенка до 17 лет, получившего травму в результате несчастного случая;

- на получение от Профсоюза компенсации стоимости, приобретённой за полную стоимость путёвки одному из родителей, для детей и подростков в Детские оздоровительные лагеря (до 15000 рублей);

- на получение от Профсоюза бесплатных новогодних сладких подарков для детей до 17 лет включительно;

- на получение от Профсоюза льготных билетов на новогодние представления и бесплатных билетов на театральные представления для детей во время школьных каникул;

- на получение от Профсоюза материальной помощи к Дню знаний членам профсоюза, у которых дети поступают в 1 класс, многодетным семьям на детей-школьников, родителям детей-инвалидов, обучающихся в общеобразовательных учреждениях;

- на получение выборным профсоюзным активом материальной помощи от Московской профсоюзной организации работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в случае получения травмы в быту.

Вышеперечисленные льготы предоставляются по ходатайству профсоюзной организации, при наличии соответствующих документов.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. В случае возникновения в трудовом коллективе Учреждения событий, не отраженных в настоящем Коллективном договоре, но затрагивающих социально-экономические и трудовые права работников, стороны руководствуются при их разрешении нормами действующего законодательства Российской Федерации и города Москвы.

10.2. Подписанный сторонами настоящий Коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию.

10.3. Работники представляют право Профкому договориться с Работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

10.4. Для урегулирования разногласий стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.5. Контроль за выполнением условий Коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями.

10.6. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится в «Трудовом арбитражном суде для разрешения коллективных трудовых споров».

Прошито, пронумеровано и скреплено
печатью 14 листа

Подпись _____ М.В. Ивченко

29 мая 2025 г.

