

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения  
здравоохранения Московской области "Балашихинская  
стоматологическая поликлиника №1"  
(ГАУЗ МО "БСП №1")

действует с 01 января 2022 г. по 31 декабря 2025 г.

От работников:  
Председатель  
первичной профсоюзной организации  
ГАУЗ МО «БСП №1»  
  
Ятманова-Божович О.Н.  
« 29 » ноября 2021 г.



От работодателя:  
Главный врач  
ГАУЗ МО «БСП №1»  
  
Комаров С.Г.  
« 29 » ноября 2021 г.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в Учреждении на основе взаимных интересов Сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: ГАУЗ МО «БСП № 1» в лице главного врача Комарова Сергея Георгиевича, именуемое далее «Работодатель», и работники Учреждения, в лице Председателя первичной профсоюзной организации работников ГАУЗ МО «БСП № 1» Ятмановой-Божович Ольги Николаевны, именуемые далее «Работники».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иных нормативных и правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права. Коллективный договор распространяется на всех Работников Учреждения.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты, занятости и профессиональной подготовки кадров, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, закрепления дополнительных трудовых прав и гарантий по сравнению с действующими законами или иными нормативными правовыми актами, региональным соглашением, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за выполнение принятых обязательств, способствующих стабильной работе Учреждения здравоохранения, другим вопросам, определенными Сторонами.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. **Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с 1 января 2022 года.** По истечении установленного срока коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет. В течение срока действия договора стороны имеют право вносить в него изменения и дополнения при взаимном согласии и соблюдении порядка, предусмотренного Трудовым кодексом РФ.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Профсоюз, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом Работников, который защищает их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.9. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем Работников учреждения, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы по вопросам трудовых и связанных с ним отношений.

1.10. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и соглашениями.

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны. Принятые Сторонами изменения или дополнения настоящего коллективного договора являются неотъемлемой его частью и доводятся до сведения Работников.

1.12. Условия коллективного договора, вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действующим законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

1.13. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить Работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень Работников, в соответствии с действующими обязательствами по ТК РФ;
- реализовывать программы социальной защиты Работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.14. В целях защиты социально-трудовых прав и интересов Работников в рамках настоящего коллективного договора Профсоюз обязуется:

- содействовать в учреждении укреплению дисциплины труда, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, а также контроль за ходом выполнения коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.15. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюз обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора.

1.16. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания Сторонами направить коллективный договор на уведомительную регистрацию.

1.17. Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, признают его важное значение в целях развития Учреждения и благополучия его работников.

1.18. Своей обязанностью Работодатель признает обеспечение занятости работников, совершенствование оплаты и условий труда.

1.19. Работодатель обязуется:

- улучшать показатели работы Учреждения;

- проводить (планово) повышение квалификации по занимаемой должности работника в соответствии с действующим законодательством, принятых в учреждение по основному месту работы;

- приобретать и обновлять оборудование, аппаратуру и другие вспомогательные средства, необходимые для лечения и проведения обследования пациентов в пределах выделяемых бюджетных субсидий, средств обязательного медицинского страхования, средств, полученных от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности;

1.20. Работники обязуются обеспечивать сохранность помещений, жесткого и мягкого инвентаря, медицинского оборудования и инструментария, обеспечивать правильную эксплуатацию аппаратуры и коммуникаций.

Виновные в нарушении данного обязательства несут дисциплинарную и материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## **2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ**

### **2.1. Основные права и обязанности работников.**

#### **2.1.1. Работники имеют право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда в соответствии со специальной оценкой условий труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке и на условиях установленных ТК РФ и действующим законодательством РФ;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- участие в управлении учреждением в порядке, определенном в ТК РФ, Уставом Учреждения;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном законодательством РФ;

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном действующим законодательством РФ;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами РФ.

#### **2.1.2. Работники обязаны:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них

- трудовым договором, должностными инструкциями, иными локальными актами, действующим в Учреждении, Приказами работодателя;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
  - соблюдать трудовую дисциплину, воздерживаться от действий, препятствующих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;
  - выполнять установленные нормы труда;
  - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться средствами индивидуальной защиты;
  - бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
  - незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
  - повышать свой профессиональный уровень путем систематического самостоятельного изучения специальной литературы, журналов, иной периодической специальной информации по своей должности (профессии, специальности), по выполняемой работе (услугам), регулярно проходить курсы повышения квалификации, посещать научно-практические конференции и семинары, проходить обязательную Аккредитацию.
  - повышать качество оказания медицинской помощи населению;
  - соблюдать профессиональные обязанности медицинских Работников, бережно относиться к пациентам, соблюдать медицинскую этику и деонтологию. Вежливо и корректно относиться (общаться) к пациентам, их представителям и родственникам, а также к Работникам учреждения;
  - своевременно осуществлять переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном действующим законодательством;
  - содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
  - проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры;
  - работники, осуществляющие отдельные виды деятельности, в том числе занятые во вредных и/или опасных труда, при приеме на работу обязаны пройти обязательное психиатрическое освидетельствование и периодически (ежегодно) проходить его в соответствии с действующим законодательством;
  - работники, с правого допуска к работе с наркотическими средствами и психотропными веществами и их прекурсорами, обязаны предоставить справки из наркологического и психоневрологического диспансеров при приеме на работу и периодически (ежегодно) предоставлять их;
  - строго соблюдать требования действующего законодательства в части обращения и порядка работы с наркотическими лекарственными средствами;
  - в соответствии с законодательством РФ Работники обязаны: проходить обучение по вопросам гражданской обороны, принимать участие в проведении других мероприятий по гражданской обороне, оказывать содействие руководству учреждения в решении задач в области гражданской обороны, а также знать и соблюдать инструкции по действиям работников Учреждения при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций, по противодействию терроризму и действиям в экстремальных ситуациях; соблюдать меры безопасности в повседневной трудовой деятельности, не допускать нарушений производственной и технологической дисциплины, требований экологической безопасности, которые могут привести к возникновению чрезвычайных ситуаций; изучать

основные способы защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, приемы оказания первой медицинской помощи пострадавшим, правила пользования коллективными и индивидуальными средствами защиты, постоянно совершенствовать свои знания и практические навыки в указанной области; выполнять установленные правила поведения при угрозе и возникновении чрезвычайных ситуаций; при необходимости оказывать содействие в проведении аварийно-спасательных и других неотложных работ.

#### **2.1.3. Работникам запрещается:**

- допускать грубость, бестактность в общении с пациентами, их представителями и родственниками, Работниками Учреждения;
- курить в помещениях и на территории Учреждения, кроме специально отведенных для этого мест;
- разглашать сведения, составляющие конфиденциальную информацию - техническая, финансовая, статистическая, врачебная тайна и иная информация, возможно известная Работнику в связи с исполнением своих трудовых обязанностей.

### **2.2. Основные права и обязанности Работодателя.**

#### **2.2.1. Работодатель имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
- оказывать содействие Работнику в повышении им своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

#### **2.2.2. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их

выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, картами Специальной оценки условий труда (СОУТ);

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, примененные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления Профсоюза, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### **2.2.3 Работодатель обязан не допускать к работе Работника:**

- при появлении Работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Учреждения или объекта, где по поручению Работодателя Работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения Работником работы, обусловленной трудовым договором;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

## **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

3.1. **Трудовые отношения** - отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.2. **Трудовой договор** - соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

Сроки заключения трудовых договоров: трудовые договоры могут заключаться, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно, в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 Трудового кодекса РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Трудовые договоры с внутренними совместителями заключаются сроком до 5 лет. С поступающими на работу пенсионерами по возрасту может быть заключен срочный трудовой договор.

В соответствии с Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Приказа Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» с работником может быть заключен **«эффективный контракт»**.

Положения, касающиеся порядка и условий оценки эффективности деятельности работника для установления ему выплаты стимулирующего характера по эффективному контракту, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для установления выплаты стимулирующего характера по эффективному контракту по итогам работы устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

3.3. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале,



представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ч. 1-2 ст. 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.4. 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, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной);

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;

- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.5. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и Работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей

работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

3.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

3.8. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч. 2 п. 3.7. настоящего коллективного договора. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При указанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.9. Работники с согласия Работодателя имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, принятых по основному месту работы, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.10. Основаниями прекращения трудового договора являются:

а) соглашение сторон;

б) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

в) расторжение трудового договора по инициативе работника;

г) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

д) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

е) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

ж) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

з) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами

и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;

и) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;

к) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

л) нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы и иные случаи прекращения трудового договора, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.11. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, массовом высвобождении - 3 месяца, представлять в Профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штата, список сокращаемых должностей и работников.

О возможном массовом высвобождении работников информация предоставляется в соответствующий профсоюзный орган, а также в территориальную службу занятости не менее чем за три месяца.

3.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Преимущественным правом оставление на работе отдается работникам, у которых нет действующего дисциплинарного взыскания.

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.13. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.14. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

#### 4. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ

4.1. Персональные данные - любая информация, относящаяся к определенному или определяемому на основании такой информации физическому лицу, в том числе его фамилия, имя, отчество, год, месяц, дата и место рождения, адрес, семейное, социальное, имущественное положение, образование, профессия, доходы, другая информация, определяемая нормативно-правовыми актами Российской Федерации в области защиты информации, трудовых отношений, Коллективным договором Положением об обеспечении безопасности персональных данных.

Персональные данные работника – информация необходимая Работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающимися конкретного работника.

4.2. Работодатель в целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина при обработке персональных данных работника обязан соблюдать следующие требования:

4.2.1. обработка персональных данных и их распространение может осуществляться исключительно в целях обеспечения законов и иных нормативных актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении, продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работника, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

4.2.2. при определении объема и содержания обрабатываемых данных руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами;

4.2.3. все персональные данные работника могут быть получены только от него лично. Если персональные данные можно получить только у третьей стороны, делать это можно только с письменного согласия работника;

4.2.4. защита персональных данных работников от неправомерного использования или утраты должна быть обеспечена Работодателем за счет его средств.

#### 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет 40 часов в неделю.

5.2. В учреждении устанавливаются следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- неполная рабочая неделя;
- работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников.

Продолжительность ежедневной работы, в том числе неполного рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, перерыв для отдыха и питания устанавливаются **Правилами внутреннего трудового распорядка** (далее по тексту - ПВТР), являющихся отдельным локальным актом, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил – трудовым договором.

5.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 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;

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

В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Постановлением Правительства Российской Федерации № 101 от 14.02.2003 г. "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности"

Медицинским работникам и некоторой категории немедицинских работников, указанных в данных правилах, устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему гибкому графику. Начало и окончание рабочего дня устанавливается гибкими скользящими графиками (далее график). График (начало и окончание рабочего времени, выходные дни) составляется с учетом месячной нормы труда, в зависимости от нормы часов, установленной производственным календарем на каждый месяц.

5.4. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

- лица, совмещающего работу с обучением.

5.5. Учетный период в учреждении – один месяц.

5.6. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

а) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

б) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

в) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.7. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

а) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

б) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

в) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза.

5.8. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

## 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

6.2 Виды времени отдыха: перерывы в течение рабочего дня; отпуска; выходные дни; праздничные нерабочие дни; ежедневный отдых.

6.3 Перерыв для отдыха и питания.

В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания

продолжительностью от 30 минут, который в рабочее время не включается и не оплачивается.

Прием пищи на рабочем месте категорически запрещается.

В каждом территориально обособленном здании или помещении учреждения, находящимися в оперативном управлении, имеются специальные комнаты для отдыха и приема пищи.

#### 6.4 Перерыв для кормления ребенка

Работодатель обязан предоставлять дополнительные перерывы (помимо перерыва для отдыха и питания) для кормления ребенка работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

6.5. При пятидневной рабочей неделе выходные дни- суббота, воскресенье, при работе по скользящему графику – согласно утвержденному графику работы.

#### 6.6. Отпуска.

6.6.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.6.2 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

6.6.3 Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, в частности:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;

- инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 30 календарных дней;

6.6.4. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;

- время, когда Работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие и праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые Работнику дни отдыха;

- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;

- период отстранения от работы Работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;

- время предоставляемых по просьбе Работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение календарного года.

#### 6.7. В учреждении устанавливаются следующие дополнительные отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Продолжительность отпуска и условия его предоставления устанавливаются на основании действующего законодательства и по результатам специальной оценки условий труда.

- работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ) в соответствии с ПВТР.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются сверх ежегодного основного оплачиваемого отпуска и присоединяются к нему, разделение ежегодного отпуска допускается по соглашению между работодателем и работником. Рассчитываются исходя из фактически отработанного времени. В случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее, чем в течение 12 месяцев окончания рабочего года, за который он предоставляется. Согласие работника подтверждается утвержденным графиком отпусков.

6.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза, не позднее 14 дней до наступления календарного года, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

6.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Право на дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

6.10. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3-х месяцев;
- мужу в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

6.11. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.12. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

6.13. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

6.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

В случае временной нетрудоспособности работника, подтвержденный соответствующим документом, ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или



переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника. О причинах задержки выхода его из отпуска работник обязан своевременно известить работодателя.

Отпуск продлевается только в случае временной нетрудоспособности самого работника. Если работник в период ежегодного оплачиваемого отпуска ухаживал за заболевшим ребенком или иным членом семьи, то его отпуск не продлевается. В том случае, если работник заболел до начала отпуска, то, по согласованию с работодателем, его отпуск переносится на другой срок.

6.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд, а также не предоставление ежегодного отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.17. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

6.18. Денежная компенсация за все неиспользованные отпуска выплачивается при увольнении работника.

6.19. Работодатель может отозвать работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). Неиспользованная 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.

6.20. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (по представлении справки об очередном отпуске с основного места работы).

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

6.21. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.22. Работодатель обязан по письменному заявлению работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;

6.23. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время

продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.24. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Порядок предоставления дополнительных выходных дней регулируется Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 "О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами".

6.25. Отпуска по беременности и родам предоставляются в порядке и на условиях, определенных статьей 255 ТК РФ.

6.26. Порядок предоставления отпуска работникам, усыновившим ребенка, определяется статьей 257 ТК РФ.

6.27. Нерабочие праздничные дни.

В соответствии со ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями в Российской Федерации признаются:

- 1-6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в порядке, установленном в статье 113 ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ч.3 ст. 113 ТК РФ.

6.28. Оплачиваемые выходные дни работникам, проходящим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19).

В соответствии с подпунктом «в» пункта 2 Перечня поручений Президента Российской Федерации В.В. Путина 20.10.2021г. № Пр-1998:

Работникам предоставляется 2 (два) оплачиваемых выходных дня после прохождения вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) при предъявлении сертификата о вакцинации и на основании письменного заявления работника.

Оплачиваемые выходные дни предоставляются работнику в течение 12 месяцев с даты вакцинации и по желанию работника могут присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску.

## 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в строгом соответствии с законодательством РФ. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением законодательства об оплате труда.

7.2. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Положения об

оплате труда работников, действующем в учреждении.

7.3. Размер заработной платы работников учреждений устанавливается исходя из должностного оклада (тарифной ставки), компенсационных и стимулирующих выплат.

7.4. Расходы, связанные с выплатой должностных окладов (тарифных ставок) с учетом повышений, надбавок и доплат, предусматриваются исходя из источника финансового обеспечения должности работника (за счет средств бюджетной субсидии, средств обязательного медицинского страхования или средств, полученных от оказания услуг (выполнения работ) на платной основе и от иной приносящей доход деятельности).

7.5. Диапазон должностных окладов, а также тарифные ставки устанавливаются соответствующим постановлением Правительства Московской области.

7.6. Размер должностного оклада работника в пределах диапазона окладов (минимального и максимального размеров) устанавливается с учетом мнения представительного органа работников.

7.7. При установлении размера должностных окладов учитывается квалификационная категория при работе медицинских работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

7.8. Главный врач самостоятельно разрабатывает и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда, размер которого определен в Плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения и утвержденной Министерством здравоохранения Московской области структуры учреждения, при этом доля фонда оплаты труда по должностным окладам (тарифным ставкам), компенсационным и стимулирующим выплатам:

- доля фонда оплаты труда персонала, непосредственно занятого оказанием медицинских услуг (выполнением работ);

- доля фонда оплаты труда административно-управленческого, технического, прочего персонала, не занятого непосредственно оказанием медицинских услуг (выполнением работ).

7.9. **Должностной оклад** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат, который устанавливается в пределах диапазона окладов (минимального и максимального размеров), установленных постановлением Правительства Московской области.

**Тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

**Выплаты компенсационного характера** – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

**Выплаты стимулирующего характера** – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Конкретный размер должностного оклада (тарифной ставки), а также размеры компенсационных выплат каждому работнику устанавливаются трудовым договором.

7.10. В учреждении заработная плата выплачивается 15 и 30 числа каждого месяца на расчетный счет банка, указанный работником.

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

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы Работодатель обеспечивает ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере, установленном ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.

7.11. Работодатель извещает в письменной форме каждого работника о составных

частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

7.12. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно; при работе в выходные и нерабочие праздничные дни (согласно ТК РФ).

7.14. Выплата за работу в выходные и праздничные дни. Работникам, получающим оклад (должностной оклад) выплата производится в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада /должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.15. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается, по соглашению сторон трудового договора с учетом выполняемой работы.

7.16. Месячная заработная плата работника, который полностью отработал норму рабочего времени и исполнил свои трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определяемого в соответствии с Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Союзом "Московское областное объединение организаций профсоюзов" и объединениями работодателей Московской области. В этих целях выплачивается соответствующая разница в заработной плате.

## **8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1.1. В целях организации сотрудничества по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний и сохранению здоровья работников, создать, совместно с Профсоюзом на паритетных началах комитет (комиссию) по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета.

8.1.2. Содействовать работе комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов комиссии.

8.1.3. Своевременно и в полном объеме выполнять комплекс мероприятий по охране труда, предусмотренных в ежегодно заключаемом с Профсоюзом «Соглашением по охране труда».

8.1.4. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.1.5. Организовать управление профессиональными рисками.

8.1.6. Организовать проведение специальной оценки условий труда, согласовывать порядок и сроки проведения специальной оценки условий труда с Профсоюзом. Совместно с Профсоюзом разрабатывать план мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах.

8.1.7. Информировать работников об условиях труда на их рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда рабочих мест, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях, о существующем риске повреждения здоровья.

8.1.8. Организовать и проводить контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

8.1.9. Обеспечить беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок условий и охраны труда в Учреждении и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

8.1.10. Обеспечить выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда.

8.1.11. Организовать безопасную эксплуатацию производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов.

8.1.12. Не привлекать работника к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения работ, в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда на его рабочем, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда не предусмотренных трудовым договором. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.1.13. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей, а также специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с условиями труда и согласно типовым нормам их выдачи. Контролировать правильное применение средств индивидуальной и коллективной защиты. Обеспечить их ремонт, стирку, сушку, обезвреживание и восстановление защитных свойств.

8.1.14. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников (при необходимости). Не допускать до работы работников, не прошедших своевременно предварительные или периодические медосмотры.

8.1.15. Обеспечить санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда.

8.1.16. Обеспечить лечебно-профилактическим питанием соответствующий контингент работников в соответствии с условиями труда и согласно установленным нормам.

8.1.17. Обеспечить соблюдение установленного порядка обучения и профессиональной подготовки работников, организовать в установленные сроки проведение обучения и аттестации руководителей и специалистов Учреждения по вопросам охраны труда в объеме занимаемой должности.

8.1.18. Обеспечить разработку и утверждение, с учетом мнения Профсоюза, инструкций по охране труда для работников.

8.1.19. Обеспечить проведение всех видов инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда работников в соответствии с нормативными требованиями.

8.1.20. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке соответствующего инструктажа и обучения по охране труда, стажировку (в предусмотренных нормативными актами) и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.21. Обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

8.1.22. **Обеспечить условия и охрану труда женщин**, в том числе:

8.1.22.1. исключить применение труда беременных женщин на тяжелых физических работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

8.1.22.2. выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

8.1.22.3. выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ.

8.1.23. **Обеспечить условия труда молодежи**, в том числе:

8.1.23.1. исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

8.1.23.2. по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, установить индивидуальные режимы труда.

8.1.24. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях и на рабочих местах.

8.1.25. Своевременно и в полном объеме расследовать причины аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Включать представителя Профсоюза и уполномоченного по охране труда в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.26. Своевременно информировать органы государственной власти о происшедших авариях, несчастных случаях и профессиональных заболеваниях.

8.1.27. Вести учет и анализ производственного травматизма, аварий и профзаболеваний в Учреждении. Совместно с Профсоюзом, разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению.

8.1.28. Оказывать помощь в работе уполномоченных по охране труда-организовывать их обучение и предоставлять им время для осуществления функций контроля и надзора.

8.1.29. На паритетных началах совместно с Профсоюзом участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда.

**8.2. Обязанности Профсоюза.**

8.2.1. Обеспечить, совместно с Работодателем выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза в каждом структурном подразделении для организации общественного контроля за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда.

8.2.2. Осуществлять контроль за выполнением Соглашения по охране труда и принимать меры к выполнению включенных в него мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

8.2.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и по пути с работы (на работу). Давать, в случае установления комиссии по расследованию несчастного случая факта грубой неосторожности пострадавшего, свое заключение о степени вины пострадавшего.

8.2.4. Контролировать своевременность и объем предоставляемых работникам законных льгот и компенсаций.

8.2.5. Заслушивать представителей Работодателя на заседаниях Профсоюза по вопросам охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, состояния травматизма.

8.2.6. Представлять к поощрению работников, активно содействующих проведению мероприятий по охране труда.

8.3. За нарушение работником или Работодателем требований охраны, невыполнение обязательств по охране труда, виновные лица несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

#### **8.4. Работник обязан:**

8.4.1. соблюдать требования охраны труда;

8.4.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.4.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.4.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя 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);

8.4.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

#### **8.5. Работник имеет право на:**

8.5.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

8.5.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.5.3. получение достоверной информации об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

8.5.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

8.5.5. обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда, за счет средств работодателя;

8.5.6. обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

8.5.7. профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

8.5.8. запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, а также органам профсоюзного контроля;

8.5.9. обращение в органы государственной власти, органы местного самоуправления, к работодателю, в профессиональные союзы по вопросам охраны труда;

8.5.10. личное участие или через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

8.5.11. внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

8.5.12. компенсации, установленные ТК РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовым договором, если работник занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

## **9. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

9.1. Учреждение несет материальную и моральную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.2. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, Работодатель обязуется возместить работнику (его семье) утраченный заработок, а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия таких компенсаций определяются федеральными законами.

## **10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

10.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке и на условиях установленных ТК РФ, иными законодательными актами, коллективным договором.

10.2. Осуществлять контроль за полнотой и своевременностью отчислений в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ;

10.3. Обеспечить своевременную диспансеризацию Работников Учреждения и действенный контроль за диспансерным наблюдением Работников.

10.4. Обеспечивать выполнение действующих законов о назначении выплаты пособий за счет средств социального страхования:

- при рождении ребенка;
- по временной нетрудоспособности;
- по беременности и родам
- женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- по уходу за ребенком;

10.5. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате



работников для представления их в пенсионные фонды.

10.6. Своевременно оформлять сведения о работниках структурных подразделений и должностей, работа в которых дает право на пенсию в связи с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 30 Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ "О страховых пенсиях".

10.7. Работодатель обязуется оплачивать проезд работникам, чья работа носит разъездной характер.

10.8. Работодатель обязуется при наличии финансовых возможностей выплачивать материальную помощь в порядке и на условиях, определенных в Положении об оказании материальной помощи, действующим в учреждении на дату выплаты.

#### **10.9. Профсоюз обязуется:**

10.9.1. При финансовой возможности, приобретать новогодние подарки и билеты на новогодние представления для:

- детей Работников в возрасте от 2 (двух) до 14 (четырнадцати) лет включительно членов Профсоюза;

- внуков Работников в возрасте от 2 (двух) до 14 (четырнадцати) лет включительно членов Профсоюза, но не более 1 (одного) для каждого члена Профсоюза.

10.9.2. Оказывать, при финансовой возможности, материальную помощь из средств профсоюзного бюджета по заявлению Работника с указанием причины обращения за помощью;

10.9.3. При наличии финансовой возможности проводить, частично оплачиваемые экскурсии для Работников членов профсоюза по городам России, приобретать билеты в музеи, театры и концертные залы;

10.9.4. При финансовой возможности принимать участие в частичном финансировании - на приобретении путевок, как санаторно-курортных, так и в летние оздоровительные лагеря для детей, членов Профсоюза, а так же и для самих членов Профсоюза в санатории по профилю заболевания;

10.9.5. Информировать на профсоюзном информационном стенде и при необходимости на сайте учреждения о возможности приобретения различных профсоюзных путевок в летние оздоровительные лагеря для детей и здравницы страны для членов профсоюза и их детей.

## **11. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

11.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом в Профсоюз и в органы службы занятости не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

11.2. В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет Профсоюзу и в органы службы занятости информацию о возможном массовом увольнении.

## **12. СОЦИАЛЬНО-БЫТОВОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

12.1. Работодатель совместно с Профсоюзом в пределах финансовых возможностей осуществляют социальное, медицинское и культурно-бытовое обслуживание работников учреждения в связи с этим Работодатель обязуется:

- при наличии финансовых возможностей оснастить комнаты отдыха и приема пищи работников холодильниками, СВЧ-печами;

- в целях снижения уровня простудных заболеваний и уличного травматизма среди работников обеспечить своевременную подготовку помещений к зиме, очистку

территорий, прилегающих к зданиям;

- при наличии финансовых возможностей оснастить рабочие помещения кондиционерами.

12.2. Работодатель при наличии и в пределах средств соответствующей бюджетной субсидии в порядке и на условиях, определенных в постановлении Губернатора Московской области от 27.05.2013 г. № 123-ПГ, осуществляет частичную компенсацию или частичную оплату стоимости путевок в санаторно-курортные организации и организации отдыха детей работников Учреждения.

### **13. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

13.1. Работодатель обязуется:

13.1.1. Предоставлять Профсоюзу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Учреждения. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроке.

13.1.2. Включать представителей Профсоюза в коллегиальные органы управления Учреждением в соответствии с п. 3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

13.1.3. Предоставлять Профсоюзу информацию по следующим вопросам;

- реорганизации или ликвидации Учреждения;

- предполагаемого увольнения Работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда Работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников.

13.1.4. Не препятствовать осуществлению Профсоюзом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и принимать меры по устранению выявленных Профсоюзом нарушений трудового законодательства.

13.1.5. Обеспечивать участие представителей Профсоюза в рассмотрении жалоб и заявлений Работников у Работодателя, в комиссии по трудовым спорам.

13.1.6. Принимать локальные нормативные акты Учреждения по согласованию с Профсоюзом.

13.1.7. Освобождать от основной работы членов Профсоюза, неосвобожденных от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива Работников, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

13.1.8. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников согласно ст. 28 Федерального Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статей 8, 21 и 32 Федерального Закона от 19 мая 1995 г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» и Уставу Профсоюза.

13.1.9. Обеспечивать гарантии, предусмотренные ТК РФ для Работников, входящих в состав Профсоюза и не освобожденных от основной работы; освобожденным профсоюзным Работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

13.1.10. Предоставить право вывешивать стенды с наглядной информацией о деятельности Профсоюза;

13.1.11. Предоставить право размещать электронную профсоюзную страницу о деятельности первичной профсоюзной организации на официальном сайте учреждения.

## **14. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

14.1. Работодатель и Профсоюз берут на себя обязательства в течение всего периода действия Коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

14.2. В случае возникновения трудовых споров Работодатель и Профсоюз обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих вопросов в соответствии с законодательством и воздерживаться от любых действий, приводящих к нарушению закона.

14.3. Индивидуальный трудовой спор – не урегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Органами, рассматривающими индивидуальные трудовые споры, являются комиссия по трудовым спорам и суд.

14.4. Коллективный трудовой спор — не урегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из:

- рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника.

14.5. Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах, если трудовой спор возник.

14.6. Порядок урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров регламентируется гл. 60, 61 ТК РФ.

14.7. В соответствии со ст. 43 ТК РФ в течение действия данного Коллективного договора работники не вправе организовывать и проводить забастовку, вовлекать в нее членов и одобрять их решение об участии в стачке, пикетировании, бойкоте, замедлении работы и подобных действиях в отношении какого - либо вопроса, включенного в настоящий Коллективный договор.

## **15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

15.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников до 01 января 2022 г.

Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

15.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими его, а также соответствующим органом по труду.

15.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

15.4. Настоящий Коллективный договор, соглашение в течение семи дней со дня подписания направляются работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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