Экз. ФГБУ

Федеральное государственное бюджетное учреждение
«Управление по эксплуатации зданий
Федерального Собрания Российской Федерации»
Управления делами Президента Российской Федерации

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2025-2028 годы

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 430 0708 25

г. Москва

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ 3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ 4
3. ОПЛАТА ТРУДА 9
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА 15
5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ 22
6. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ 27
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ 29
8. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ 32
9. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ 34
10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН 36
11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ 36

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в федеральном государственном бюджетном учреждении «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания Российской Федерации» Управления делами Президента Российской Федерации и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

федеральное государственное бюджетное учреждение «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания Российской Федерации» Управления делами Президента Российской Федерации (далее – учреждение), в лице начальника Учреждения МЕЛЬНИЧЕНКО Александра Николаевича, действующего на основании устава, именуемое в дальнейшем далее «работодатель» и

работники Учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации ФГБУ «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания Российской Федерации» ПАВЛЮЧЕНКОВОЙ Елены Викторовны, действующего на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, постановления конференции работников ФГБУ «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания Российской Федерации» от 6 марта 2025 года, именуемые в дальнейшем «работники».

1.3. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон, по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами, преимущественно дополнительные, по сравнению с законодательством Российской Федерации.

1.4. Локальные нормативные и распорядительные акты Учреждения, ухудшающие положение работников по сравнению с установленными трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, а также принятые без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ФГБУ «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания Российской Федерации» (далее - профсоюзный комитет) не подлежат применению.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе на тех, которые поступят на работу после его заключения.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя и трудовыми договорами.

2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором, на основании которого работодатель издает приказ о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания Российской Федерации» (далее – правила внутреннего трудового распорядка), положением об оплате труда работников ФГБУ «Управление по эксплуатации зданий Федерального Собрания Российской Федерации» (далее – положение об оплате труда), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

2.4. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

2.5. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную договорами трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.6. Работодатель обязуется предоставить работникам работу, обусловленную их трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста, в соответствии с коллективным договором.

2.7. Запрещается требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором.

2.8. В трудовых договорах могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работников, 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, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока (не менее двух лет), если обучение проводилось за счет средств работодателя;

об уточнении прав и обязанностей работника, применительно к его условиям работы, локальных нормативных актов Учреждения.

иные условия, вытекающие из условий коллективного договора.

Невключение 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.

2.9. Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.10. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, работы и условий ее выполнения, в порядке и случаях, установленных трудовым законодательством.

2.11. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон без учета характера предстоящей без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения:

с заместителем начальника Учреждения, главным бухгалтером, главным инженером, главным специалистом;

с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;

с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.12. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы на условиях внутреннего совместительства и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников в учетном периоде.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

2.13. Работодатель с письменного согласия работника может поручить выполнение дополнительной работы за дополнительную оплату в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором:

по такой же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ;

по другой профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей);

как по другой, так и по такой же профессии (должности) для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

2.14. С работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество, могут заключаться письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества.

Перечень работ и категорий работников, с которыми заключаются письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности утверждается работодателем и является приложением к правилам трудового распорядка.

2.15. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

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

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

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

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, в установленных случаях.

дополнительные документы в случаях приема на работу или перевода на должность, для которой с учетом характера выполняемых должностных (специальных, функциональных) обязанностей предусматривается доступ к сведениям, составляющим государственную тайну. Назначение на эти должности, осуществляется только после оформления (переоформления) им в установленном порядке допуска к сведениям, составляющим государственную тайну по соответствующей форме;

сведения о последнем месте работы (для государственных служащих).

2.16. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором.

2.17. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у него является для работника основной (за исключением случаев, когда трудовая книжка на работника не ведется).

По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.18. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

2.19. Работник может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя за период работы в Учреждении на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (по его заявлению поданному в письменной форме или по адресу официальной электронной почты delo@uezfsrf.ru в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи заявления, при увольнении - в день прекращения трудового договора;

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.20. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором.

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.21. Работник может быть переведен на другую постоянную работу по его письменной просьбе или с его письменного согласия.

Работодатель без согласия работника может осуществить перемещение работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, поручить ему работу на другом участке или оборудовании, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора, трудовой функции.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.22. Работник может быть временно переведен на другую работу по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме:

на срок до одного года;

для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения случаев чрезвычайных ситуаций, аварий других нештатных ситуаций, связанных с эксплуатацией объектов или устранения их последствий, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.23. Работодатель обязан перевести работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья, с его письменного согласия.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности).

В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев установления профзаболевания, производственной травмы.

В случае отказа работника от перевода на другую работу либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

Трудовой договор с заместителями начальника учреждения, главным бухгалтером, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии соответствующей работы прекращается.

Работодатель имеет право с письменного согласия указанных работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон. В период отстранения от работы заработная плата указанным работникам не начисляется, за исключением установления профзаболевания, производственной травмы.

2.24. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника, допускается в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения технологического процесса, внедрения нового оборудования, техники и оснащения, структурная реорганизация), другие причины, не могут быть сохранены, с соблюдением требований трудового законодательства.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

2.25. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника в случаях несоблюдения работником требований охраны труда в случаях, установленных разделом 5 коллективного договора.

2.26. Трудовой договор между работником и работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда, зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором, положением об оплате труда.

3.2. Система оплаты труда работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат.

3.3. Ставки, оклады, должностные оклады работников устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, с учетом государственных гарантий по оплате труда работников бюджетных организаций.

3.4. Порядок и условия оплаты труда работников, включая формирование фонда оплаты труда за счет средств федерального бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням с учетом профессиональных стандартов, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда.

3.5. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными законодательством Российской Федерации.

3.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего должностные обязанности, не может быть ниже размера оплаты труда, установленного трудовым договором.

3.7. Работодатель производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором.

3.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

3.9. Дата выплаты заработной платы: 10 и 25 числа каждого месяца.

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

3.10. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала. Если заявление о переносе отпуска подано без соблюдения сроков, оплата отпуска производится не позднее дня, указанного в его заявлении.

3.11. Заработная плата работника переводится в кредитную организацию на карту национальной платежной системы МИР, указанную в заявлении работника, либо в кассе учреждения, на условиях, определенных трудовым договором, коллективным договором.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.12. При выплате заработной платы работодатель извещает каждого работника в письменной форме и/или в электронном виде (по его заявлению):

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

о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока

соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.13. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусмотрен трудовым договором.

3.14. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой, а также в других случаях;

для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок

при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки или по вине работника.

3.15. Ограничения общего размера всех удержаний при каждой выплате заработной платы, а также случаи, когда удержания не производятся, устанавливаются трудовым законодательством.

3.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения. Если работник в день увольнения не работал, или заявление о прекращении трудового договора (об увольнении) подано без соблюдения установленных сроков, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее дня, указанного в его заявлении или после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

3.17. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти, или переводится в кредитную организацию национальной платежной системы МИР, указанную в заявлении. Выдача (перевод) заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

3.18. Работодатель и (или) уполномоченный им заместитель, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.19. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы начальника учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы начальника учреждения, его заместителей, главного бухгалтера) определяется положением об оплате труда.

3.20. С учетом условий труда работникам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера к ставкам, окладам (должностным окладам), работников, в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда, трудовым договором:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда;

выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации,

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

при совмещении профессий (должностей),

при сверхурочной работе,

при работе в ночное время,

при работе в выходные и нерабочие праздничные дни,

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

3.21. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда устанавливаются по результатам проведенной специальной оценки условий труда, с учетом оценки профессиональных рисков, в размере 12% ставки, оклада (должностного оклада).

3.22. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные коллективным договором, положением об оплате труда, трудовым договором.

3.23. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.24. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.25. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, первые 2 часа в полуторном размере, последующие часы - в двойном размере.

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

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в двойном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

3.26. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по ставкам – в двойной дневной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере 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 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.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха (в течение одного года) либо присоединен к отпуску). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

В случае увольнения работника, все имеющиеся не использованные им дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, в день увольнения выплачивается разница между полагавшейся ему и фактически произведенной оплатой работы в эти дни.

Исчисление размера оплаты за работу в выходные или нерабочие праздничные дни производится с учетом тарифной ставки, оклада (должностного оклада) и прочих компенсационных и стимулирующих выплат.

3.27. Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) оплачивается в повышенном размере – за каждый час работы в ночное время начисляется 40% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

3.28. Работникам, работа которых имеет разъездной характер, работодатель возмещает связанные со служебными поездками:

расходы по проезду;

расходы по найму жилого помещения;

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

иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя, включая суточные при однодневных командировках.

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, включая однодневные служебные командировки, устанавливаются положением о командировках, правилами внутреннего трудового распорядка.

3.29. Работникам, для которых с учетом характера выполняемых должностных (специальных, функциональных) обязанностей предусматривается доступ к сведениям, составляющим государственную тайну, работодатель устанавливает надбавку за работу со сведениями, составляющими государственную тайну в размере от 5% до 50 % к должностному окладу, в зависимости от формы и условий допуска.

3.30. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже выплат, предусмотренных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера устанавливаются положением об оплате труда, распорядительными актами работодателя, трудовыми договорами.

3.31. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

ежемесячная надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты:

за качество выполненных работ;

за стаж непрерывной работы;

премиальные выплаты за учетный период (год, квартал, месяц), к праздничным датам День защитника Отечества, Международный женский день, День Победы), профессиональными праздниками (День строителя, День работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства), юбилейными датами образования учреждения, а также в иных случаях по решению работодателя и учитываются при расчете средней заработной платы.

3.32. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа, как в процентах к окладу с учетом показателей или абсолютном значении, с учетом показателей:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициативу и применение в работе современных норм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

3.33. Выплаты стимулирующего характера, критерии оценки и показатели, влияющие на размер выплат, а также порядок и условия выплат, устанавливаются положением об оплате труда.

Конкретный размер выплат работнику устанавливается с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

3.34. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований в виде субсидий на финансовое обеспечение государственного задания, субсидий на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, направляемых на оплату труда.

3.35. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

3.36. Оплата труда при неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Рабочее время и время отдыха работников, а также иные периоды времени которые относятся к рабочему времени, устанавливаются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

4.2. Режим рабочего времени определенных категорий работников и профессиональных групп, включая время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, в зависимости от условий работы, с учетом оценки профессиональных рисков по результатам специальной оценки условий труда:

рабочая неделя нормальной продолжительности (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем);

рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;

неполная рабочая неделя;

работа с ненормированным рабочим днем;

сменная работа в соответствии с графиком сменности, в том числе неполного рабочего дня (смены);

режим рабочего времени, отличающийся от общих правил (особое время начала и окончания работы).

4.3. Работникам установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительностью 40 часов и предоставляются два выходных дня (еженедельный непрерывный отдых) суббота и воскресенье.

Продолжительность работы накануне рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

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

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

в иных случаях в соответствии с трудовым законодательством.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором в соответствии с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

На основании дополнительного соглашения к трудовому договору, работнику с его письменного согласия может быть увеличена продолжительность рабочего времени, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, определенных коллективным договором.

4.5. Работнику при приеме на работу, так и впоследствии по соглашению сторон может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части) на любой согласованный срок, а также без ограничения срока.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время:

по просьбе беременной женщины;

одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

Режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы).

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.

4.6. Отдельным категориям работников может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.7. Отдельным категориям (группам) работников установлена сменная работа в соответствии с графиками сменности.

Список должностей (профессий) работников, для которых вводится сменная работа, определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель при составлении графиков сменности учитывает мнение профсоюзного комитета.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Отдельные категории работников могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.8. Отдельные работники могут работать в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

4.9. В условиях непрерывно действующего учреждения и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением

работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.10. Работникам в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 45 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность для категорий работников, профессиональных групп устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться иное время предоставления перерыва и его продолжительность.

Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно.

Перечень работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

4.11. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время.

Перечень работ (профессий), которым предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха (с указанием мест расположения оборудованных помещений для обогревания и отдыха работников) устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.12. Работникам устанавливаются нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти.

Продолжительность работы накануне рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

4.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором.

4.14. Работодатель вправе привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия, в случаях:

необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения или структурных подразделений;

для производства работ (оказания услуг), приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям;

для выполнения неотложных ремонтных, пуско-наладочных и иных работ, устранения повреждений имущества;

для выполнения погрузочно-разгрузочных работ;

для выполнения работ (оказания услуг), от выполнения которых зависит функционирование объектов и обеспечение проводимых мероприятий.

для выполнения работ (оказания услуг) при организации и проведении мероприятий на объектах работодателя;

для обеспечения контроля за выполнением работ (оказанием услуг) организациями и/или лицами, оказывающими услуги, выполняющими работы;

для обеспечения контроля за соблюдением требований противопожарных мероприятий, обеспечения мер безопасности на объектах работодателя;

в иных случаях, требующих безотлагательного выполнения работ, оказания услуг.

4.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного имущества;

в иных случаях, установленных трудовым законодательством.

4.16. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, при этом они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.17. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании приказа работодателя, с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

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

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Работающим инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

4.19. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней.

4.20. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен для работодателя и для работника. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

4.21. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы, по заявлению работника оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен до истечения шести месяцев:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет;

ветеранам боевых действий и участникам СВО;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по их желанию в удобное для них время:

по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;

по желанию многодетного родителя;

по желанию родителя, имеющего ребенка-инвалида;

по желанию ветерана боевых действий и участникам СВО;

в иных случаях.

4.23. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарный дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.24. 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 других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала.

4.25. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Отзыв работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин не допускается.

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.

4.26. Перенесение отпуска на следующий рабочий год допускается с согласия работника в случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.

4.27. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

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

4.29. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

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

Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, усыновления (удочерения), установления опеки (попечительства), регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации – до 35 календарных дней в году.

4.30. Работнику, может устанавливаться ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время, продолжительностью до 14 календарных дней:

имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

одинокому родителю, опекуну (попечителю), воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет;

осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I или II группы;

Указанный отпуск по письменному 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.

4.31. Работнику по его письменному заявлению может быть представлен дополнительный оплачиваемый отпуск:

в случаях рождения ребенка, усыновления (удочерения), установления опеки (попечительства); регистрации брака; смерти близкого родственника – 3 календарных дня;

родителям, опекунам (попечителям), дети которых идут в первый, пятый класс – в День знаний (1 сентября);

в иных случаях по решению работодателя, с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.32. Работники на основании письменного заявления по согласованию с работодателем освобождаются от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации:

на один рабочий день один раз в три года;

на один рабочий день один раз в год – при достижении возраста 40 лет;

на два рабочих дня один раз в год- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателем пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель, в целях реализации обязанности по обеспечению безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, обеспечивает:

создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ);

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

разработку и реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда и проведение специальной оценки условий труда (далее – СОУТ), результаты которой являются основанием для улучшения условий труда работников, в частности:

изменения технологического процесса, замена производственного оборудования, которые способны оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов на работников;

изменение состава применяемых материалов и (или) сырья, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных производственных факторов на работников;

применение современных и высокотехнологичных средств индивидуальной и коллективной защиты, способных оказать влияние на уровень воздействия вредных и (или опасных) производственных факторов на работников;

санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями санитарных правил, требований охраны труда;

контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты, с привлечением уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

создание условий для формирования здорового образа жизни.

5.2. Работодатель обеспечивает за счет средств учреждения, в соответствии с утвержденными нормами выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), занятым на работах с вредными факторами производственной среды, а также на работах, выполняемых в иных особых условиях (далее – нормы СИЗ) приобретение и выдачу:

средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством порядке,

оснащение средствами коллективной защиты.

5.3. Работодатель обеспечивает за счет средств учреждения проведение обучения по охране труда, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения обучения:

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты;

инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда;

обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже одного раза в три года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

5.4. Работодатель обеспечивает за счет средств учреждения организацию и проведение медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров:

обязательных предварительных (при поступлении на работу) медицинских осмотров, в соответствии со списком профессий (должностей) работников, подлежащих обязательным предварительным медицинским осмотрам;

периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, в случаях предусмотренных трудовым законодательством;

внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ, в соответствии со списком профессий (должностей) работников, подлежащих обязательным периодическим медицинским осмотрам.

5.5. Работодатель обеспечивает расследование и учет несчастных случаев на производстве (работе) и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.6. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.7. Работники обязаны:

соблюдать требования охраны труда, правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно извещать своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с медицинскими рекомендациями.

5.8. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе 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 медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных коллективным договором, трудовым договором;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника на управление транспортным средством, другого специального права (доступ к сведениям, составляющим государственную тайну), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.9. Работодатель издает приказ об отстранении от работы работника (не допускает к работе) на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

5.10. На время приостановления работ вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить другую работу на время устранения такой опасности, при невозможности предоставления другой работы по объективным причинам, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем.

5.11. В случае необеспечения работника средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить

возникший по этой причине простой в размере его среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

5.12. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.13. Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются за счет средств работодателя в соответствии правилами внутреннего трудового распорядка, с учетом рекомендаций СОУТ.

5.14. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда организуют совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах по утвержденному работодателем графику, а также информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора.

5.15. Работодатель обеспечивает соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ:

с вредными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;

осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с соответствующей оплатой; установление перерывов для отдыха, включаемых в рабочее время;

при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида;

проводить другие мероприятия.

5.16. Работодатель дополнительно обеспечивает условия и охрану труда женщин и молодежи:

проводит мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ для обеспечения норм предельно допустимых нагрузок;

исключает применение труда женщин и лиц моложе 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.

5.17. Первичная профсоюзная организация, с участием уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда:

осуществляют контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда;

участвуют в работе комиссий, проводящих комплексные обследования объектов работодателя по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;

принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве (работе) и профессиональных заболеваний;

представляют интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве, а также при возмещении вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе);

содействуют разрешению трудовых споров и оказывают необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья;

проводят независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

осуществляют выдачу работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

5.18. Первичная профсоюзная организация вправе обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6. ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

6.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения внутренней трудовой мобильности (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально -квалификационного уровня работников, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

6.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками по основаниям, установленным ст.82 Трудового кодекса, рассматриваются с участием профсоюзного комитета.

6.3. Работодатель обеспечивает:

сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства;

предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений среднего, высшего профессионального образования в соответствии с заключенными договорами на обучение;

предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения

трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения;

предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации (прекращении деятельности) работодателя либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве, а также оплачиваемого времени для поиска работы не менее 4 (четырех) часов в неделю.

6.4. Предоставление преимущественного права на оставление на работе работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, с учетом наличия обстоятельств, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором.

6.5. Сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, ветеранов боевых действий и участников СВО, в том числе и за офицерами запаса.

6.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, равно как работников, не являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

6.7. Не допускается увольнение работников по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

6.8. В случае расторжения трудового договора с работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, работодатель выплачивает все виды вознаграждений, причитающихся работнику (в том числе носящих квартальный, полугодовой, годовой и иной характер), в размерах пропорционально отработанному времени, а также производит компенсационные выплаты:

увольняемым работникам – трехкратного среднего месячного заработка;

работникам предпенсионного возраста, но не более чем за два года до наступления установленного законодательством срока выхода на пенсию – выплату ежемесячного пособия в размере однократной ставки, оклада (должностного оклада), до наступления пенсионного возраста или момента трудоустройства;

работникам пенсионного возраста – в размере двукратного среднего месячного заработка;

увольняемым работникам, имеющим двух и более иждивенцев, в размере двукратного среднего месячного заработка;

увольняемым работникам, в семье которых нет других кормильцев, в размере двукратного среднего месячного заработка.

В случае возникновения у работника права на получение нескольких выплат, предусмотренных настоящим пунктом, производится только одна выплата по выбору работника.

6.9. По желанию работника выплаты могут быть заменены оплатой его подготовки и дополнительного профессионального образования, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель помимо гарантий и компенсаций, установленных трудовым законодательством, предусматривает предоставление работникам дополнительных льгот и преимуществ.

7.2. Выплату материальной помощи в размере 1/2 минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) на дату подачи заявления:

при рождении, усыновлении (удочерении) ребенка, установлении опеки (попечительства);

при регистрации брака;

в связи с юбилейной датой (40 и каждые последующие 5 лет);

при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости, общий стаж работы в учреждении которого составляет не менее 3 (трех) лет;

при увольнении работника в связи с призывом на военную службу в Вооруженные Силы Российской Федерации, другие войска, воинские формирования и органы или прохождением альтернативной гражданской службы;

работнику, являющемуся участником СВО или ветераном боевых действий;

работнику, член семьи которого является участником СВО или находится в зоне боевых действий;

работнику, являющемуся многодетным родителем;

при длительной нетрудоспособности работника (30 и более дней) по одному страховому случаю.

7.3. Единовременную выплату работнику в размере 1/2 МРОТ:

на приобретение путевок (ваучеров) в детские санаторно-курортные и оздоровительные учреждения (здравницы) для детей, работникам общий стаж работы в учреждении которых составляет не менее 3 (трех) лет;

на приобретение путевок (ваучеров) в подведомственные детские учреждения для детей-инвалидов;

на приобретение путевок (ваучеров) в подведомственные летние детские санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для многодетных семей;

на приобретение путевок (ваучеров) в подведомственные летние детские санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для многодетных семей – из расчета 1/2 МРОТ на каждого ребенка;

работникам, при поступлении ребенка в 1 класс.

7.4. Единовременные поощрительные выплаты при награждении работников государственными наградами, ведомственными наградами Управления делами Президента Российской Федерации и работодателя, установленные положением о поощрении работников.

7.5. Единовременную выплату при увольнении работника в связи с уходом на пенсию, в размере:

1 МРОТ, если общий стаж работы у работодателя составляет 10 и более лет;

3 МРОТ, если общий стаж работы у работодателя составляет 15 и более лет;

5 МРОТ, если общий стаж работы у работодателя составляет 25 и более лет.

За особые заслуги перед учреждением по решению работодателя может устанавливаться персональная выплата без ограничения ее размера.

7.6. Единовременную выплату сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника, члену семьи умершего работника в размере 2 МРОТ.

7.7. Единовременную выплату в случае смерти члена семьи работника (муж, жена, дети, родители) в размере в размере 1 МРОТ.

7.8. Ежегодную выплату сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, в размере 1 МРОТ работнику, являющемуся участником СВО или ветераном боевых действий, а также работнику, член семьи которого находится в зоне боевых действий или является участником СВО.

7.9. Ежегодную выплату сверх норм, установленных законодательством Российской Федерации, работникам, имеющим детей-инвалидов, в размере 1 МРОТ.

7.10. Работникам предоставляется дополнительный выходной день с сохранением заработной платы:

родителям, накануне длительных нерабочих праздничных дней (Новогодних каникул, Рождества Христова, Праздника весны и труда, Дня Победы, иных дней);

работнику, направленному работодателем на обучение, и совмещающему работу с обучением (повышением квалификации) по специальности, соответствующей выполняемой трудовой функции (должностным обязанностям);

работникам, избранным в выборные профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей;

работнику, член семьи которого является участником СВО находится в зоне боевых действий.

7.11. Дополнительный оплачиваемый отпуск женщинам, занятым на вредных и (или) опасных работах, а также на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, по их желанию с момента установления беременности, до наступления срока предоставления отпуска по беременности и родам (продолжительностью 7 дней).

7.12. Работнику, совмещающему работу с получением образования, определяются любого уровня, а также работнику, допущенному к соисканию ученой степени, с которым заключено соглашением об обучении за счет средств работодателя, предоставляются гарантии и компенсации, установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

7.13. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

7.14. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий или участника СВО, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий.

7.15. Расторжение трудового договора с участником СВО или ветераном боевых действий по инициативе работодателя не допускается.

7.16. В случае расторжения трудового договора с заместителями начальника учреждения и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества организации, выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка работника.

7.17. В случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям), или прекращения трудовых договоров по основаниям, если это связано с совершением работниками виновных действий (бездействия), установление стимулирующих выплат не производится.

7.18. В целях оздоровления и отдыха работников и членов их семей работодатель оказывает содействие в предоставлении работникам и членам их семей путевки в подведомственные санаторно-курортные и оздоровительные учреждения.

7.19. Работодатель оказывает содействие в обеспечении работников и членов их семей медицинским обслуживанием и оказанием медицинской помощи в подведомственных медицинских учреждениях.

8. СОЗДАНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», коллективным договором.

8.2. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации:

оборудованные мебелью и оргтехникой помещения для размещения, председателя первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, помещение для хранения документов;

возможность проведения собраний, конференций, заседаний и иных торжественных мероприятий, организованных профсоюзным комитетом, без нарушения нормальной деятельности организации и предоставляет для этой цели помещения в согласованных порядке и сроки;

возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

доступ к информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе сети «Интернет», сетям связи общего пользования, к системе электронного документооборота учреждения;

телефонные номера с подключением услуг междугородней связи;

обеспечивает иные условия для деятельности профсоюзного комитета.

8.3. Работодатель может передавать в бесплатное пользование первичной профсоюзной организации находящиеся на его балансе здания, сооружения, помещения и другие объекты, а также базы (места) отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-просветительной, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана, а также оборудование указанных объектов осуществляются Учреждением.

8.4. Работодатель по их письменным заявлениям работников ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы:

членские профсоюзные взносы в размере 1% (одного процента) из заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации;

денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членам первичной профсоюзной организации по их письменным заявлениям.

8.5. Работодатель участвует в организации торжественных, культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных, иных мероприятий, в интересах коллектива работников.

8.6. Работодатель обеспечивает предоставление автотранспорта для организованного отдыха работников, культурно-массовых и спортивно-

оздоровительных мероприятий, траурных, а также в иных согласованных с ним случаях, за счет средств учреждения.

8.7. Работодатель отчисляет денежные средства и/или компенсирует затраты первичной профсоюзной организации на организацию и проведение торжественных, культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий, в соответствии с согласованным планом на соответствующий календарный год, а также иных мероприятий, проводимых в интересах коллектива работников.

8.8. Работодатель от отчисляет денежные средства и/или компенсирует затраты первичной профсоюзной организации на организацию торжественных мероприятий, приуроченных к праздничным дням и профессиональным праздникам, поздравления работников и членов их семей:

для приобретения сувенирной (подарков) и наградной продукции (кубки, медали, значки и т.д.);

для приобретения детских новогодних подарков, праздничной сувенирной иной и иной продукции (подарков), в том числе с логотипом профсоюзной организации;

для приобретения сувенирной продукции (памятных подарков) для поздравления членов профсоюза, работников с праздничными днями (День защитника Отечества, Международный женский день, День Победы), профессиональными праздниками (День строителя, День работников бытового обслуживания населения и жилищно-коммунального хозяйства), юбилейными датами образования учреждения, а также иных расходов, связанных с организацией и проведением торжественных мероприятий, приуроченных к торжественным датам, траурных мероприятий;

на иные согласованные цели.

8.9. Члены выборных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, с сохранением заработной платы.

8.10. Члены выборных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе профсоюзных выборных органов (профсоюзного комитета, ревизионной комиссии, комиссий по охране труда и т.д.), с сохранением заработной платы.

8.11. Работники освобождаются от основной работы, на время проведения собраний, конференций, на время проведения торжественных, культурно-массовых и спортивно-оздоровительных и иных мероприятий, мероприятий, проводимых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

8.12. Увольнение по инициативе работодателя председателя первичной профсоюзной организации, заместителя председателя профсоюзного комитета, допускается в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.13. Привлечение к дисциплинарной ответственности членов выборных профсоюзных органов, уполномоченных по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя, допускаются только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

8.14. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету в установленном законодательством порядке информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления профсоюзного контроля за состоянием охраны труда, соблюдением коллективного договора.

9. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

9.1. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе либо временно (непрерывно в течение срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов работы на стационарном рабочем месте), при условии осуществления взаимодействия между работодателем и работником в том числе посредством информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

9.2. Работник может быть переведен на дистанционную работу:

по соглашению сторон;

по инициативе работодателя без согласия работника в случае катастрофы, аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также по решению органа власти, без снижения заработной платы.

9.3. Трудовой договор (дополнительное соглашение), могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в соответствии с порядком документооборота работодателя.

9.4. По письменному заявлению не позднее трех рабочих дней со дня получения заявления дистанционного работника, работодатель обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора (дополнительного соглашения) путем обмена электронными документами. По требованию работодателя работник обязан представить нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

9.5. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе

индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

9.6. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу с локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, осуществляется путем обмена электронными документами.

9.7. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку (за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведется).

9.8. При заключении в электронном виде трудовых договоров (дополнительных соглашений), договоров о материальной ответственности, ученических договоров, а также при внесении изменений в эти договоры и их расторжении, путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника.

9.9. При подаче заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления направляет их в форме электронного документа.

9.10. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа.

9.11. Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, условия и порядок вызова дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу по своей инициативе для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте устанавливается трудовым договором.

9.12. При временном переводе работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях работодатель издаст приказ о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий: указание на обстоятельство (случай), послужившее основанием для принятия решения, список работников, временно переводимых на дистанционную работу, срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу, порядок обеспечения работников, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, иные условия, установленные статьей 312.9 Трудового кодекса.

9.13. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, регулирования труда дистанционных работников.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

10.1. Отношения и ответственность сторон в процессе реализации коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, локальными нормативными и распорядительными актами Учреждения.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

10.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

10.4. Первичная профсоюзная организация имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

10.5. Комиссия по ведению коллективных переговоров, действующая на постоянной основе, наделена полномочиями по вопросам регулирования социально-трудовых отношений сторон, ведения коллективных переговоров и подготовки коллективного договора, дополнений и изменений коллективного договора, а также организации контроля за его выполнением в период действия его действия.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Коллективный договор действует с 26 июня 2025 до 25 июня 2028 года (включительно).

11.2. Срок действия коллективного договора может быть продлен на срок не более трех лет на основании решения комиссии.

11.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с начальником Учреждения.

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

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

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

11.5. Изменение и дополнение коллективного договора производятся по соглашению сторон и оформляются дополнительным соглашением, подписанным представителями сторон.

11.6. Разрешение разногласий по выполнению коллективного договора осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.7. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Работодатель:
Начальник Учреждения

_____ А.Н. Мельниченко

«31» июля 2025 года

Представитель работников:
председатель первичной профсоюзной организации

_____ Е.В. Павлюченкова

«31» июля 2025 года

СОГЛАСОВАНО:

Комиссией:

Саламатина Е.С. _____

Поникарова Н.В. _____

Королев А.В. _____

Арсланова А.М. _____

Девлятшин Б.Б. _____

Жариков К.О. _____

Ткаченко Л.А. _____

Сапталов М.В. _____

Корочкина Л.Н. _____

Любимская И.В. _____

Лучицкая Л.Б. _____