

От работодателя:

Директор
ГБУСО МО «КЦСОиР «Серпуховский»


Федорова Елена Владимировна
м. п. «12» марта 2024г

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУСО МО «КЦСОиР «Серпуховский»


Грофимова Ксения Петровна
«12» марта 2024г

Коллективный договор на период с 2024 года по 2027 год.

**Государственное бюджетное учреждение
социального обслуживания Московской области
«Комплексный центр социального
обслуживания и реабилитации
«Серпуховский».**

1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Серпуховский» (далее- ГБУСО МО КЦСОиР «Серпуховский», Учреждение), заключенным между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ с целью повышения социальной защищенности Работников Учреждения.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Работники предприятия в лице Председателя профсоюзной организации Трофимовой Ксении Петровны и директор Федорова Елена Владимировна, именуемый далее «Работодатель», который представляет интересы Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Серпуховский» (ГБУСО МО «КЦСОиР «Серпуховский»).

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом Договора являются взаимные обязательства Работников и Работодателя – Сторон Договора – по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенными Сторонами.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами ГБУСО МО «КЦСОиР «Серпуховский» и трудовым договором.

3.2. Стороны настоящего Коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с Работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ.

3.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в ГБУСО МО «КЦСОиР «Серпуховский».

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

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

3.6. Работодатель обязуется предоставить Работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и выплачивать Работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.7. Трудовой договор между Работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ.

Трудовой договор с дистанционным Работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно Работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя (за исключением случая, если более длительный срок

для взаимодействия с Работодателем не установлен порядком взаимодействия Работодателя и Работника).

Трудовой договор с Работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения Работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

3.8. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием профсоюзной организации.

3.9. Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

3.10. Договор заключен уполномоченными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей её стабильной работе, росту её общественного престижа и деловой репутации;
- установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

3.11. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и профсоюзной организации выступают равноправными и деловыми партнерами.

4. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ДОГОВОРА

4.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законами порядке, условия Договора, трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- содействовать Работникам, желающим повысить квалификацию, уровень образования;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором и иными нормативными правовыми актами;
- создавать условия для профессионального и личного роста Работников, путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый Работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность повысить квалификацию по своей специальности;
- не препятствовать Работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- разрабатывать и утверждать с учетом мнения Профсоюза инструкции по охране труда для работников Учреждения;
- 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, федеральными законами и иными нормативными актами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- содержать территорию Учреждения в надлежащем порядке;

- обеспечивать чистоту и исправность мест общего пользования, освещенность лестничных маршей, рабочих мест в соответствии с действующими нормами;

- соблюдать санитарные нормы и осуществлять контроль за выполнением санитарных правил Работниками;

- обеспечивать ознакомление всех вновь принимаемых Работников с Договором.

4.2. Профсоюзная организация, как представитель Работников обязуется:

- представлять интересы Работников, вытекающие из социально-трудовых или непосредственно связанных с ними отношений;

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами;

- нацеливать Работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни Работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении;

- в период действия Договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре Договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

4.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

4.4. Стороны Договора признают, что повышение квалификации и переквалификация Работника должны проводиться исходя из интересов Учреждения.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

Стороны договорились, что Работник обязан повышать свою квалификацию с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет.

Кроме того, Работодатель обязуется предоставить Работнику возможность переквалификации, если тот проработал в Учреждении по одной профессии свыше 5 лет.

4.5. Каждому Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно

документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением должностного оклада при наличии вакансий в Учреждении.

Работник, прошедший переподготовку за счет средств Работодателя и работающий по соответствующей специальности, обязан отработать в Учреждении не менее 3 лет.

5. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

5.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с действующими в Учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, настоящим Договором.

5.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

5.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия, Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

5.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст.60 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. ст.72.1., 72.2, 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.6. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе, т.е. его способности выполнять соответствующую трудовую функцию. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев). Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса Российской Федерации.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание (ст.71 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.7. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ.

6.1. Работодатель вправе определять необходимую численность или штат работников в соответствии с Распоряжением Министерства социального развития Московской области «Об утверждении нормативов штатной численности государственных учреждений социального обслуживания Московской области». Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, п.3 и п.5 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения (или согласия) выборного профсоюзного органа в соответствии со ст.373 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 2 месяца, представлять Профсоюзу проекты приказов о сокращении численности и штата Работников, планы - графики высвобождения Работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации). В случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала.

6.3. Работодатель в целях стимулирования выполнения установленного объема работ с меньшей численностью персонала применяет совмещение профессий (должностей).

6.4. Работодатель обязуется содействовать работникам, желающим повысить квалификацию, уровень образования. Аттестация в учреждении проводится в соответствии с Положением об аттестации работников ГБУСО МО «КЦСОиР «Серпуховский».

6.5. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема кадров;
 - переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
 - отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
 - ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
- Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения Профсоюза.

6.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- беременные женщины;
- женщины, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одинокий родитель и другие лица воспитывающий детей в возрасте до 14 лет без родителей (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- лица предпенсионного возраста (за 2 год до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 5 лет.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

6.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца.

Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

6.8. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

6.9. Профсоюз обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственную службу занятости.

6.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор, до истечения срока высвобождения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисляемого пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией предприятия, сокращением численности или штата Работников, по согласованию с директором Учреждения может предоставляться свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.12. Высвобождаемым работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда в Учреждении - система отношений, связанных с установлением и осуществлением Работодателем выплат Работникам за их труд в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Постановлением Правительства Московской области N 507/23 от 09.07.2007 г. «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Московской области» (с изменениями и дополнениями), а также Положением об оплате труда Работников Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Серпуховский» (Приложение № 1) и «Положением о стимулирующих выплатах работникам Государственного бюджетного учреждения социального обслуживания Московской области «Комплексный центр социального обслуживания и реабилитации «Серпуховский» (Приложение № 2), являющимися неотъемлемой частью данного Договора.

7.2. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работником работы, в размере, установленном штатным расписанием и трудовым договором.

Наименование должностей работников, профессий рабочих и квалификационные требования к ним определяются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденными в порядке, установленном действующим законодательством.

7.3. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы конкретным работникам Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (в соответствии с Постановлением Правительства Московской области N 507/23 от 09.07.2007 г. «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Московской области» с последующими изменениями и дополнениями). Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

7.4. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

7.5. При переводе Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данном Учреждении за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода (ст. 182 ТК РФ).

7.6. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохраняется средний заработок (ст.185 ТК РФ).

7.7. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1. ТК РФ).

7.8. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 5.6.3., при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1. ТК РФ).

7.9. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1. ТК РФ).

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время (ст. 254 ТК РФ).

7.10. 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.

7.11. Работодатель обязуется своевременно повышать размеры должностных окладов Работников в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Московской области N 507/23 от 09.07.2007 г. «Об оплате труда работников государственных учреждений социальной защиты населения Московской области» (с изменениями и дополнениями).

7.12. Заработная плата выплачивается безналично, путем перечисления денежных средств на лицевой счет работника, открытый в банке, либо в кассе Учреждения. Заработная плата за первую половину месяца производится 23-го числа текущего месяца; заработная плата за вторую половину месяца (окончательная выплата по итогам прошедшего отчетного месяца) производится 8-го числа месяца следующего за отработанным. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам в день выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ)

Форма расчетного листка утверждается Работодателем.

Работодатель обязуется по письменному заявлению Работников и за его счет перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

7.13. Расчет заработной платы за первую половину текущего месяца производится исходя из фактически отработанного времени работниками Учреждения за период с 1 по 15 число текущего месяца на основании табеля учета рабочего времени.

7.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска). В случае невыплаты среднего заработка за время отпуска в установленный срок, отпуск может переноситься по желанию Работника до получения им положенных выплат.

7.15 Расчет средней заработной платы (среднего заработка) работников производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ и постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922.

7.16. Работодатель обязуется обеспечивать своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУСО МО «КЦСОиР «Серпуховский» и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

8.2. Режим труда и отдыха Работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Работников на основании действующего трудового законодательства Российской Федерации, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза (**Приложение № 3**). Графики работы доводятся до сведения Работников не менее, чем за 1 месяц до их введения в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

8.3. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Работа в учреждении начинается в 8 часов 30 минут и заканчивается в 17 часов 30 минут. По пятницам - с 8 часов 30 минут до 16 часов 30 минут.

8.4. Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (**приложение №3**):

понедельник – четверг с 13.00 до 13.45

пятница – с 13.00 до 14.00.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

8.5. Для сторожей устанавливается сменный график работы:

- с понедельника по четверг – начало работы в 17.30, окончание работы в 8.30 следующего дня;

- пятница – начало работы в 16.30, окончание работы в 8.30 следующего дня;

- в выходные и праздничные дни – сутки (начало работы в 8.30, окончание работы в 8.30 следующего дня).

Сторожакам устанавливается суммированный учет рабочего времени, учетный период составляет один месяц.

8.6. В соответствии со статьёй 350 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. N 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю.

К ним относятся:

- врач-специалист;

- медицинская сестра (старшая, диетическая, по массажу, по физиотерапии и т.д.);

- инструктор по лечебной физкультуре;

- инструктор-методист по лечебной физкультуре;

- санитарка, санитарка-буфетчица.

8.7 При наличии лицензии на образовательную деятельность (Федеральный закон от 29.12. 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации») следующим категориям Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 333, п. 5 ст. 47 Закона «Об образовании» №273-ФЗ от 29.12.2012 г., Приказ Минобрнауки России №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»:

- логопед – 20 часов в неделю;

- учитель-дефектолог- 20 часов в неделю;

- педагог дополнительного образования – 36 часов в неделю;

- инструктор по труду— 36 часов в неделю;
- музыкальный руководитель — 24 часа в неделю.

8.8. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

В случае производственной необходимости может быть смещено начало и окончание рабочего дня, а так же рабочим днем в Учреждении может быть суббота (воскресенье). В этом случае работнику предоставляется выходной день в следующий за субботой (воскресеньем) рабочий день в соответствии с заранее составленным графиком (ст.110 Трудового кодекса Российской).

8.9. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников в соответствии со статьёй 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.10. В случаях, предусмотренных статьёй 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

8.11. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) профсоюза не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. При наличии лицензии на образовательную деятельность педагогическим работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в размере 56 календарных дней (Постановление Правительства Российской Федерации № 466 от 14.05.2015 г. «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится по соглашению Работодателя и Работника, в случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

8.13. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении (ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации)

8.14. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям Работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

-перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 Трудового кодекса Российской Федерации);

-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 (ст.262.1. Трудового кодекса Российской Федерации);

-работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262.2. Трудового кодекса Российской Федерации);

-супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть

отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы. (п.11 ст.11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ (ред. от 25.12.2023) "О статусе военнослужащих" (с изм. и доп., вступ. в силу с 30.12.2023)).

8.15. Некоторым категориям работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.16. Отдельные категории Работников имеют право на оплачиваемые дополнительные выходные дни:

- один из родителей (опекун, попечитель) для ухода за детьми-инвалидами предоставляется 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых дня в месяц;

- однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году.

Порядок предоставления определяется статьей 262 Трудового кодекса Российской Федерации и Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами от 06.05.2023 №714.

8.17. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

8.18. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации 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:

- для сопровождения детей в возрасте до 12 лет в школу в первый день учебного года – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- для ликвидации аварии в доме – 1 день;
- для празднования юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет со дня рождения) – 1 день;
- родителям выпускников средних школ в период вступительных экзаменов в ВУЗы – до 4 дней;
- лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами (по основаниям, перечисленным в ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации) – до 14 календарных дней в году в удобное для них время;
- в других случаях, рассматриваемых в индивидуальном порядке.

9. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА. УСЛОВИЯ РАБОТЫ.

9.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

9.2. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда принимает на себя обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении:

Внедрение и совершенствование Системы управления охраной труда в соответствии Приказа Министерства труда и Социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 776н « Об утверждении примерного положения о системе управления охраной труда».

9.2.1. Строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья Работников, и обеспечить безопасные условия и охрану труда в Учреждении;

9.2.2. Обеспечить гарантии права Работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, не препятствовать Работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав.

9.2.3. Выполнять предписания должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

9.2.4. Проводить в установленном порядке обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов (при необходимости), проведение периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в процессе трудовой деятельности в (соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 г. № 2464 « О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»;

9.2.5. Работодатель обязуется организовать проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров. В соответствии с графиком и перечнем Работников, утвержденным директором Центра Учреждения, в соответствии с Приказом Министерства труда и Социальной защиты Российской Федерации № 988н, Министерства здравоохранения Российской Федерации № 1420н Приказ от 31.12.2021г. "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры», и Приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.01.2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными фактор, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры».

Работодатель в праве не допускать Работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения предрейсовых и послерейсовых осмотров, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров

9.2.6. Проводить специальную оценку условий труда на вновь созданных рабочих местах, а также после реконструкции, технического переосвоения производственных объектов, производства и внедрения новой техники или новых технологий, воздействия на факторы производственной среды и трудового процесса в соответствии Закона Российской Федерации от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценки условий труда», с учетом средств фонда социального страхования в соответствии с Приказом Министерства труда и Социальной защиты Российской Федерации от 14.07.2021г № 467н «Правила финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами», в соответствии с приложением № 2 к Приказу Министерства труда и Социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014 № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению» в структурных подразделениях с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

9.2.7. Обеспечить Работников за счет средств организации специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. №767 «Об утверждении единых типовых норм индивидуальных средств защиты и смывающих средств». Перечнем профессий Работников, получающих бесплатно специальную одежду и обувь, и другие средства индивидуальной защиты;

9.2.8. Обеспечить реализацию права Работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности;

9.2.9. Обеспечить своевременную выдачу Работникам моющих, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по Перечню профессий и должностей, в соответствии с приложением №1, Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 г № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»;

9.2.10. Создать безопасные условия труда для Работников на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда, с соблюдением норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда, при эксплуатации здания (объекта), оборудования, а также применяемых в работе материалов, инструментов и приспособлений;

9.2.11. Создавать Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда по установленным нормам: оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха и психологической разгрузки, медицинские кабинеты для оказания первой помощи укомплектованные аптечками для оказания первой помощи, устанавливаются аппараты (устройства) для обеспечения работников питьевой водой.

9.2.12. Организовать обеспечение и координацию проведения оперативного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах и в структурных подразделениях Учреждения;

9.2.13. Информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах о риске повреждения здоровья (с вредными условиями труда) в соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации;

9.2.14. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

9.2.15. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров.

9.2.16. Определять порядок, форму, периодичность и продолжительность обучения Работников безопасным методам и приемам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда, в соответствии с нормативными правовыми актами, регулирующими безопасность конкретных видов работ;

9.2.17. Проводить Вводный, Первичный на рабочем месте, Повторный на рабочем месте, Внеплановый на рабочем месте, Целевой инструктажи по охране труда, а также инструктажи по пожарной безопасности и порядке действий при возникновении чрезвычайных ситуаций, угрозе совершения террористического акта;

9.2.18. При отказе Работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности;

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

- требования охраны труда и производственной санитарии;
- предписания органов трудовой инспекции;
- представителей комиссий по охране труда.

9.3.1. Обязанности Работника соблюдать требования к организации рабочего места и охраны труда;

- соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников Учреждения;
- приходить на рабочее место отдохнувшим;
- подготовить рабочее место для безопасной выполнения работы;

- обеспечить наличие свободных проходов;
- проверить визуальным (внешним) осмотром рабочее место;
- достаточность освещенности рабочей поверхности;
- отсутствие оголенных проводов, сколов на электрооборудовании, электропроводки;
- отсутствие посторонних предметов не имеющих отношения к процессу выполнения работ;
- состояние полов;
- 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 ставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно 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 работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, 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 нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

9.3.2. Для предупреждения опасности производственного травматизма каждый работник обязан:

- перед началом и во время выполнения работ проанализировать опасности;
- знание выполняемой работы, готовность ее выполнения, какое оборудование и материалы будут использованы, кто будет участвовать в выполнении работы или находиться рядом;
- определить опасности и возможные последствия (оценить движение людей, высоту нахождения папок и т.д), электричества, проводов, розеток, возможность возгорания, температуру в помещении и т.д;
- какие несчастные случаи могут произойти и какими будут последствия;
- какие источники опасности есть или могут появиться на каждом из этапов работы;
- содержать в исправном состоянии оборудование, инструменты, технику, доверенную ему для выполнения своей работы и безопасного ухода за нею.

9.3.3. О любой неполадке, неисправности необходимо немедленно сообщать вышестоящему руководителю.

9.3.4. Каждый работник обязан использовать любое выделенное (выданное) ему оборудование, технику, инструмент, приспособление по назначению при проведении работ: Работнику запрещается использовать их в личных целях.

9.3.5. В случае прекращения действия трудового договора каждый работник должен перед уходом из Учреждения вернуть материалы, инструменты, все оборудование и документацию, находящиеся в его распоряжении и принадлежащие Учреждению.

9.3.6. Запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие Учреждению, без получения на то соответствующего разрешения;
- курить в местах, где в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет;
- вести длительные личные телефонные разговоры (свыше 15 минут за рабочий день);
- использовать коммуникационную сеть Интернет в личных целях;
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в Учреждение или находиться в нем в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

9.4. Работник, допустивший умышленное нарушение или невыполнение требований инструкции по охране труда, рассматривается как нарушитель производственной дисциплины и может быть привлечен к дисциплинарной ответственности, а в зависимости от последствий – и к уголовной; если нарушение связано с причинением материального ущерба, то виновный может привлекаться к материальной ответственности в установленном порядке.

9.5. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.6. Сумма средств для оплаты мероприятий по охране труда устанавливается ежегодно Министерством социального развития Московской области в соответствии с бюджетом Московской области на очередной год.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

10.1. Работодатель предоставляет возможность Работникам воспользоваться услугами специалистов Учреждения (консультации врачей и др.) и медицинскими услугами (физиотерапевтические процедуры, массаж, лечебная физкультура и др.) до 2 раз в год (курс не более 10 дней).

10.2. Работодатель и Профсоюз принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с Работниками Учреждения и членами их семей.

11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Работодатель и Профсоюз строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом Московской области №15/99-ОЗ от 31.03.1999 г. «О социальном партнерстве в Московской области», и настоящим Коллективным договором, настоящим Договором.

11.2. Работодатель обеспечивает соблюдение прав Профсоюза, содействует его деятельности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, как-то: безвозмездное предоставление помещения для проведения заседаний, хранения документации, предоставление и оформление информационного стенда в доступном для Работников месте.

11.3. Работодатель осуществляет ряд организационно-финансовых мероприятий, содействующих обеспечению своевременности сборов членских профсоюзных взносов. Так, при наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профсоюза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы Работников.

11.4. Профсоюз за счет своих средств может оказывать материальную помощь работникам Учреждения, членам Профсоюза (Приложение № 5).

11.5. Профсоюз Учреждения представляет интересы Работников Работодателя, являющихся членами Профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым

кодексом Российской Федерации, - интересы всех Работников Работодателя независимо от их членства в Профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

11.6. Работодатель содействует деятельности Профсоюза, реализации законных прав Работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профсоюза со стороны других должностных лиц Учреждения. Вновь принимаемых на работу сотрудников Работодатель должен знакомить с деятельностью профсоюзной организации, настоящим Договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

11.7. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профсоюза.

Работодатель учитывает мнение Профсоюза в следующих случаях:

- при составлении графика отпусков;
- при введении, замене и пересмотре норм труда;
- при увольнении и сокращении Работника;
- при привлечении Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных законодательством;
- при установлении системы оплаты труда и стимулирования труда;
- при утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- при разработке и утверждении инструкций по охране труда; - в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

11.8. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально- экономического развития Учреждения и регулирования в нем социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в семидневный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать на них мотивированные ответы.

11.9. Профсоюз гарантирует использование денежных средств по смете профсоюзной организации Учреждения и частично Городского комитета профсоюзов государственных учреждений и общественного обслуживания на материальную помощь, выдачу ссуд, посещение больных, культурно-массовую работу, оказание помощи по оздоровлению работающих членов профсоюза и их детей до 14 лет.

11.10. Профсоюз обязуется разъяснить Работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

11.11. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

11.12. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профсоюза или его представителя в аппаратных совещаниях, председателей профсоюзных органов подразделений - в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: реорганизации, ликвидации организации; по аттестации работников; по расследованию несчастных случаев на производстве.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий Договор заключен в письменной форме составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Настоящий Договор заключен на 3 года и действует с 12 марта 2024 г. по 12 марта 2027 г.

Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).

12.2. По взаимному согласию Сторон в течение срока действия Договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

12.3. Договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в отдел труда и правовой защиты. Вступление Договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

12.4. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляется Сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ

12.5. В случае возникновения разногласий в ходе коллективных переговоров и/или выполнения Договора для их урегулирования, стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

12.6. По истечении установленного срока действия Договор действует до тех пор, пока Стороны не заключат новый Договор.

12.7. Работодатель обеспечивает тиражирование Договора и ознакомление с ним Работников Учреждения в 5-дневной срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Договором непосредственно при приеме на работу.

12.8. Контроль за выполнением Договора осуществляется обеими Сторонами. Работодатель и Профсоюз отчитываются о его результатах на собрании (конференции) Работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из Сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

12.9. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.10. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Договора за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.

12.11. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового Договора;
- двух месяцев при внесении изменений и дополнений в Договор.

Директор
ГБУСО МО «КЦСОиР «Серпуховский»

Федорова Е.В

М.П.



Председатель Первичной
Профсоюзной организации

К.П. Трофимова

М.П.

