

Председатель  
Совета трудового коллектива  
ГАУ «Тагильский пансионат»

 С.А. Рудакова  
20 декабря 2019 г.

ГАУ «Тагильский пансионат»




Директор


А.В. Олькин

20 января 2019 г.

Председатель профкома  
ГАУ «Тагильский пансионат»

 Е.В. Ахмеджанова  
20 декабря 2019 г.

Специалист по охране труда  
ГАУ «Тагильский пансионат»

 М.В. Орлов  
20 декабря 2019 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного стационарного учреждения  
социального обслуживания Свердловской области  
«Тагильский пансионат для престарелых и инвалидов»  
(ГАУ «Тагильский пансионат»)

на 2019-2022 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива  
(Протокол № 7 от 20 декабря 2019 года)



г. Нижний Тагил

## 1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Коллективный договор) – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем государственного автономного стационарного учреждения социального обслуживания Свердловской области «Тагильский пансионат для престарелых и инвалидов» (в дальнейшем именуемое «Учреждение») (ст.40 ТК РФ).

1.2. Представителями Работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении настоящего Коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением является администрация учреждения в лице директора.

1.3. Интересы работников Учреждения (далее именуемые «Работники») при проведении коллективных переговоров, заключении, изменении настоящего Коллективного договора и осуществлении контроля за его выполнением, представляет единый представительный орган (представительный орган), выбранный общим собранием работников (ст. 31 ТК РФ).

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации и нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, Уставом, законами и иными нормативными и правовыми актами Свердловской области, а также с отраслевым соглашением по урегулированию трудовых и социально-экономических отношений государственных гражданских служащих и работников системы социальной защиты населения Свердловской области на 2017-2020 гг. от 07.07.2017 года, заключённого между Министерством социальной политики Свердловской области и Свердловским областным комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ (далее-Отраслевое соглашение).

1.5. Работники и Работодатель регулируют трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в соответствии с трудовым законодательством, путем заключения, изменения, дополнения Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров (ст.9 ТК РФ).

1.6. Стороны признают, что основой предоставления, предусмотренных Коллективным договором льгот, преимуществ, социальных гарантий и условий труда является выполнение каждой стороной социального партнерства принятых на себя обязательств.

1.7. Права и обязанности Работодателя регламентируются действующим законодательством Российской Федерации, Уставом, Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

1.8. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.9. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).

1.10. В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового Коллективного договора (ст. 36 ТК РФ).

1.11. Для обеспечения реализации социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, его заключения и изменения, а также для организации контроля за выполнением Коллективного договора по решению сторон образуется комиссия по урегулированию социально-трудовых отношений Учреждения (далее – «Комиссия»), из наделенных необходимыми полномочиями представителей (ст.35 ТК РФ).

1.12. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

1.13. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами: Работниками и Работодателем, а также органами по труду:

- организацию контроля за выполнением Коллективного договора осуществляет двухсторонняя комиссия (ст. 51 ТК РФ);
- выполнение Коллективного договора рассматривается двухсторонней комиссией по полугодиям (проведение собраний или конференций);
- информация о выполнении Коллективного договора доводится до сведения Работников на общем собрании (конференции) или размещается на информационных стендах Учреждения (ст.21 ТК РФ).

## **2. ОПЛАТА ТРУДА**

2.1. Оплата труда Работников производится на основе должностных окладов, а также выплат компенсационного характера, стимулирующего характера, и иных выплат, которые могут быть установлены локальными нормативными актами Учреждения (Постановление Правительства Свердловской области от 23.03.2017г. № 170-ПП).

2.2. Оплата труда Работников производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАУ «Тагильский пансионат», Положением о стимулирующих выплатах ГАУ «Тагильский пансионат», Положением о размерах и оплате труда заместителей и главного бухгалтера, утвержденных с учетом мотивированного мнения Председателя Совета трудового коллектива и выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в следующих размерах:

2.3.1. 20 процентов оклада (должностного оклада) - за стаж непрерывной работы, выслугу лет от 3 до 5 лет;

2.3.2. 30 процентов оклада (должностного оклада) - за стаж непрерывной работы, выслугу лет свыше 5 лет.

2.4. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, обусловленной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 60.2, 151 ТК РФ).

2.5. Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со ст.154 Трудового кодекса Российской Федерации и производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

2.5.1. Работникам учреждения производится доплата за каждый час работы в ночное время в размере 50 процентов части должностного оклада за час работы работника. Расчет части должностного оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на нормированное количество рабочих часов в соответствующем календарном месяце.

2.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

2.6.1. не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

2.6.2. не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

2.7. Выплаты стимулирующего характера Работникам Учреждения производятся в соответствии с «Положением о стимулирующих выплатах», «Положением об оплате труда работников ГАУ «Тагильский пансионат», «Положением о размерах и оплате труда заместителей и главного бухгалтера», «Положением о материальной помощи работникам ГАУ «Тагильский пансионат», утвержденными приказом директора по Учреждению, с учетом мнения Председателя Совета трудового коллектива и выборного органа первичной профсоюзной организации, в соответствии с Законодательством.

2.8. Согласно перечню квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг, осуществляющим работу в обособленных структурных подразделениях учреждения, расположенных в посёлках городского типа, сельских населённых пунктах минимальный размер должностного оклада повышается на 25 процентов (Постановление Правительства Свердловской области от 23.03.2017г. № 170-ПП - Приложение № 2).

2.9. Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, признанными по результатам проведенной специальной оценки условий труда в учреждении, устанавливается в повышенном размере - 4 процента от должностного оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 Трудового кодекса Российской Федерации, ФЗ № 421 от 25.12.2013г., ФЗ № 426 от 25.12.2013г, приказа Минтруда России от 24.01.2014г. № 33н).

2.10. Ежемесячно, в дни перечисления заработной платы Работникам выдается расчетный листок (ст. 136 ТК РФ).

2.11. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц:

- зарплата за 1-ю половину месяца (аванс) - 20 числа расчетного месяца;
- зарплата за 2-ю половину месяца (окончательный расчет) - 05 числа месяца, следующего за расчетным месяцем. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК). Работодатель ведет учёт времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени. Графики сменности доводятся до сведения работников, не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (п.4 ст.103 ТК РФ).

3.2. Время начала и окончания ежедневной работы, её продолжительность, время начала и окончания перерыва для отдыха и питания определяются: Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем, с учетом мнения Председателя Совета трудового коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством.

3.2.1. Для работников, из числа административно-управленческого и вспомогательного персонала и иных работников, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю:

- 40-часовая пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- рабочие дни с понедельника по четверг с 8:00 ч. до 16:45 ч,
- рабочий день пятница с 8:00 ч. до 15:30 ч.

- перерыв для отдыха и питания 30 минут с 12:30 ч. до 13:00 ч,
- выходной-суббота, воскресенье.

3.2.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени в Учреждении устанавливается:

3.2.2.1. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 часов в неделю.

3.2.2.2. Для младшего и среднего медицинского персонала (отделение милосердия, отделение общего типа) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более 39 часов в неделю:

- рабочие дни с понедельника по четверг с 8:00 ч. до 16:33 ч,
- рабочий день пятница с 8:00 ч. до 15:18 ч,
- перерыв для отдыха и питания 30 минут с 12:30 ч. до 13:00 ч.
- выходной-суббота, воскресенье.

3.2.2.3. Для младшего и среднего медицинского персонала психоневрологического отделения, медицинской сестры по физиотерапии, устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более 36 часов в неделю:

- рабочие дни с понедельника по четверг с 8:00 ч. до 15:57 ч,
- рабочий день пятница с 8:00 ч. до 14:42 ч,
- перерыв для отдыха и питания 30 минут с 12:30 ч. до 13:00 ч.
- выходной-суббота, воскресенье.

3.2.2.4. Для женщин, работающих в сельской местности (Черноисточинское психоневрологическое отделение), устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более 36 часов в неделю:

- рабочие дни с понедельника по четверг с 8:00 ч. до 15:57 ч,
- рабочий день пятница с 8:00 ч. до 14:42 ч,
- перерыв для отдыха и питания 30 минут с 12:30 ч. до 13:00 ч.
- выходной-суббота, воскресенье.

(Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 01.11.1990г № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

3.2.2.5. Для зубного врача устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, но не более 33 часов в неделю:

- рабочие дни с понедельника по четверг с 8:00 ч. до 15:21 ч,
- рабочий день пятница с 8:00 ч. до 14:16 ч,
- перерыв для отдыха и питания 30 минут с 12:30 ч. до 13:00 ч.
- выходной-суббота, воскресенье.

(Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»).

3.2.3. Для работников, в структурном подразделении организации питания и бытового обслуживания, устанавливается 2 перерыва для отдыха и питания продолжительностью по 30 минут:

- с 9-30 ч. до 10-00 ч.
- с 14-30 ч. до 15-00 ч.

3.2.4. Для работников (младший и средний медицинский персонал), работающих по графику сменности, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

3.2.5. В Учреждении устанавливаются дополнительные технологические перерывы для отдыха. Технологические перерывы включаются в рабочее время (ст.22 ТК РФ, ст. ст. 106, 107 ТК РФ. СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 30.05.2003 года). Технологические перерывы устанавливаются для следующих категорий работников:

- при 8 часовом режиме рабочего времени для работников, постоянно занятых напряженной работой за компьютером, предоставляется – 2 дополнительных технологических перерыва для отдыха по 15 минут: с 10-00 ч. до 10-15 ч. и с 15-00 ч. до 15-15 ч.;
- при 12 часовом режиме рабочего времени предоставляется – 2 дополнительных технологических перерыва для отдыха по 20 минут;
- при 24 часовом режиме рабочего времени предоставляется – 4 дополнительных технологических перерыва по 20 минут.

3.2.6. Регламентирование технологических перерывов при 12-часовом и 24-часовом режиме рабочего времени, определяется руководителями структурных подразделений, исходя из особенностей технологического процесса (ст.ст. 107, 108, 109 ТК РФ методические рекомендации МР 2.2.9.2311-07.2.2.9, утвержденные Главсанврачом 18.12.2007 МР 2.2.9.2311-07.2.2.9. Состояние здоровья работающих, в связи с состоянием производственной среды).

3.3. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе производится с его письменного согласия в следующих случаях (ст.99 ТК РФ):

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

3.3.2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3.3.3. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

3.4. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

3.4.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

3.4.2. При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи; (в ред. Федерального закона от 07.12.2011 N 417-ФЗ);

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

3.5.1. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с действующим Законодательством.

3.5.2. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и с учетом мнения Председателя Совета трудового коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации, при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.5.3. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.5.4. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В случае, если невозможное уменьшение продолжительности работы (смены) на один час накануне выходных дней, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, (по накопительной системе часов) 1 раз в квартал.

3.7. По согласованию сторон работнику может быть предоставлен гибкий график работ (ст.102 ТК РФ).

3.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.ст.114, 115 ТК РФ).

3.8.1. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

3.8.2. При отсутствии в графике отпусков разделения отпуска в исключительных случаях предоставление дней в счет очередного отпуска производится с согласия Работодателя по заявлению Работника.

3.9. Обязательными к предоставлению являются дополнительные оплачиваемые отпуска по личным заявлениям работников:

3.9.1. В соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области № 209 ПП от 30.03.2004 г. «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счёт средств областного бюджета», ст.101,119 ТК РФ и приказом Министерства социальной защиты населения Свердловской области № 405 от 26.04.2004 г. «О предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в учреждениях социальной защиты населения Свердловской области» работникам, имеющим особый характер работы, за работу в условиях ненормированного рабочего дня, согласно перечню должностей, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, принятые с учетом мнения Председателя Совета трудового коллектива, выборного органа первичной профсоюзной организации предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.9.2. Работодатель ведёт учёт времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

3.9.3. На основании Постановления Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников», согласно перечню медицинских работников, участвующих в оказании психиатрической помощи (фельдшер, медицинская сестра палатная, санитарка), в обособленном структурном подразделении «Черноисточинское психоневрологическое отделение», предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью - 35 календарных дней.

3.9.4. Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется работникам, имеющим 3 класс, подкласс 3.2 и более, на основании проведенной специальной оценки условий труда в Учреждении-7 календарных дней.

3.10. Одному из родителей (опекун, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, оплачиваемых за счет средств социального страхования;

3.11. Родителям, имеющим детей-школьников с 1 по 4 классов, предоставляется дополнительный выходной день (1 сентября) с сохранением заработной платы (Отраслевое соглашение).

3.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Председателя Совета трудового коллектива и выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. График составляется с учетом особенностей работы Учреждения (ст. 123 ТК РФ).

3.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

3.14. Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ, Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 01.11.1990г № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»):

- |  |  |
|--|--|
| • работающим пенсионерам по старости   | до 14 календарных дней;                |
| • работающим инвалидам   | до 60 календарных дней;                |
| • при рождении ребенка   | до 5 календарных дней;                 |
| • при регистрации брака  | до 5 календарных дней;                 |
| • в случае смерти близких родственников  | до 5 календарных дней;                 |
| • родителям, при призыве в Вооружённые силы его детей, с предоставлением справки из военкомата | до 2 календарных дней;                 |
| • для женщин, работающих в сельской местности  | 1 дополнительный выходной день в месяц |

3.15. По письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году в удобное для него время, с учетом производственных возможностей предоставляется Работнику (ст.263 ТК РФ):

- имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

3.16. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (в том числе летнее время):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- женщинам, имеющим 3-х и более детей младше 12 лет, а также отцам, воспитывающим указанного возраста детей без матери.

3.17. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению сторон может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) не полная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

3.18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется инвалидам, продолжительностью не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 №



181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.19. Работникам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем работник указывает в соответствующем заявлении с приложением документа с основного места работы о периоде использования отпуска.

3.20. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон отпуск может предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы. Оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.122 ТК РФ).

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

3.22. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

3.23. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв из отпуска допускается в случаях и в порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.124 ТК РФ).

3.24. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующем увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днём увольнения считается последний день отпуска. Работник имеет право отозвать своё заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст.127 ТК РФ).

#### **4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

Трудовые отношения между Работником и Работодателем оформляются трудовым договором.

4.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами: один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой – хранится у Работодателя (ст. 67 ТК РФ).

4.2. При заключении трудового договора до его подписания Работодатель знакомит Работника с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника, Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

4.3. Трудовой договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работника, установленных трудовым законодательством, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 9 ТК РФ).

4.4. Запрещается требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

4.5. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым

договором. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем (ст. 196 ТК РФ).

4.6. Работникам, обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, Учреждения предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (гл. 26 ТК РФ).

4.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность). О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников Работодатель персонально обязан предупредить работников под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ). В случае, если решение о сокращении может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.8. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (ст.178 ТК РФ).

4.9. При появлении угрозы сокращения работодатель принимает следующие меры:

- ограничивает или прекращает прием новых работников;
- ограничивает или отказывается от привлечения к работе совместителей, временных работников.

4.10. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан:

- сообщить об этом ГКУ Нижнетагильский центр занятости, в срок не позднее, чем за два месяца до предполагаемого сокращения, а в случае, если решение о сокращении может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.11. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют:

- работники, имеющие двух или более иждивенцев;
- работники, являющиеся единственным кормильцем в семье;
- работники, воспитывающие ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокий работник, воспитывающий ребенка в возрасте до 14 лет;
- работники предпенсионного возраста.

## **5. ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ**

### **5.1. Работодатель обязан:**

5.1.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

5.1.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

5.1.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.1.4. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

5.1.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату.

5.1.6. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

5.1.7. Информировать трудовой коллектив о финансово-экономическом состоянии Учреждения.

5.1.8. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

5.1.9. Контролировать соблюдение Работниками обязанностей, возложенных на них трудовыми договорами, должностными инструкциями, вести учет рабочего времени, требовать от Работников бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников.

5.1.10. Контролировать знание и соблюдение Работниками требований инструкций и правил по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности.

5.1.11. Организовывать проведение за счет средств областного бюджета, средств от приносящей доход деятельности периодических медицинских осмотров Работников в установленные сроки (ст. 212, 213 ТК РФ).

5.1.12. Работодатель обязан предоставить работникам освобождённые рабочие дни, с сохранением средней заработной платы для прохождения диспансеризации (ч.1ст.185.1 ТК РФ):

- предпенсионерам и пенсионерам предоставляется два рабочих дня один раз в год (ч. 2 ст.185.1 ТК РФ);
- работникам в возрасте от 18 и старше, не являющихся предпенсионерами или пенсионерами, предоставляется один рабочий день - один раз в три года.

5.1.13. При приеме на работу знакомить работников под роспись с текстом Коллективного договора у специалиста по кадрам Учреждения.

## **5.2. Работодатель имеет право:**

5.2.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

5.2.2. Поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;

5.2.3. В соответствии со ст. 192 ТК РФ, за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (ч. 5 ст. 189 ТК РФ) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

5.2.4. Принимать локальные нормативные акты в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

## **6. ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ**

### **6.1. Работник обязан:**

6.1.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностными инструкциями.

6.1.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

6.1.3. Соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников органов управления социальной защиты населения и учреждений социального обслуживания (утв. Приказом Минтруда РФ от 31.12.2013 г. № 792).

6.1.4. Соблюдать трудовую дисциплину, своевременно и точно исполнять приказы и распоряжения руководителя, сохранять конфиденциальную информацию, ставшую им известной в связи с исполнением трудовых обязанностей.

6.1.5. Соблюдать требования и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной безопасности.

6.1.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников.

6.1.7. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

6.1.8. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

## **6.2. Работник имеет право на:**

6.2.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора, в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

6.2.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

6.2.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

6.2.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

6.2.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и дополнительных отпусков.

6.2.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

6.2.7. Профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

6.2.8. Участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

6.2.9. Объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

6.2.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Совет трудового коллектива и Профком, а также на информацию – о выполнении коллективного договора;

6.2.11. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

6.2.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

6.2.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

6.2.14. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

6.2.15. Прохождение диспансеризации с освобождением от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

## **7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагается на работодателя (ст. 212 ТК РФ).

7.1. **Работодатель**, в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда **обязан**:

7.1.1. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), согласно ст. 226 ТК РФ.

7.1.2. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых материалов и инструментов.

7.1.3. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.1.4. Проводить для всех поступающих на работу лиц, вводный инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях, проверку знаний требований охраны труда.

7.1.5. Периодически проводить повторный инструктаж с целью проверки и повышения знаний правил и инструкций; внеплановый - при изменении правил, инструкций, при нарушении работающими требований безопасности труда.

7.1.6. Обеспечить своевременность обучения безопасности труда руководителей и специалистов.

7.1.7. Обеспечить недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны, безопасных методов и приёмов выполнения работ.

7.1.8. Обеспечить применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

7.1.9. Обеспечить приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию, моющих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами согласно перечню профессий и должностей (ст. ст. 221, 212 ТК РФ). (Перечень профессий и должностей работников и нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, инвентаря).

7.1.10. На работах, связанных с загрязнениями, выдавать работникам смывающие и (или) обезвреживающие средства, в соответствии с Приложением №1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122 н.

7.1.11. Проводить специальную оценку условий труда.

7.1.12. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

7.1.13. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров Работников, а также внеочередных медицинских осмотров Работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

7.1.14. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.1.15. Проводить расследование и учёт в установленном Трудовым Кодексом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.16. Проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.17. Производить разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников.

7.1.18. Обеспечить наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности организации.

7.1.19. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях, и за выполнением соглашений по охране труда.

7.1.20. Работодатель совместно с Советом трудового коллектива, Профкомом, обязуется организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в

подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.

7.1.21. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.1.22. Проводить регламентированные технологические перерывы для работников учреждения, которым для выполнения должностных обязанностей необходимо постоянно работать на ПК.

7.1.23. Оказывать содействие в плановой иммунизации работников учреждения против инфекционных заболеваний.

7.1.24. С целью охраны здоровья проводить один раз в год «День здоровья» и освобождать работников от работы с сохранением заработной платы для участия в мероприятии. Порядок проведения мероприятия регламентируется приказом директора по Учреждению.

7.1.25. Не допускать увольнение с работы, отказ в приеме на работу, а также ограничение иных прав и законных интересов ВИЧ-инфицированных на основании наличия у них ВИЧ-инфекции, если иное не предусмотрено Федеральным законом. (ст.17 Федеральный закон от 30.03.1995 г. № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)").

## **7.2. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):**

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.2.3. Проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.2.4. Проходить обязательные предварительные (при приеме на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры (освидетельствования) по направлению Работодателя.

## **8. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

8.1. Стороны взаимно информируют друг друга о складывающейся социальной обстановке в учреждение.

8.2. Работодатель своевременно информирует Работников, Совет трудового коллектива и профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации о административных, финансовых и других решениях, затрагивающих интересы Работников.

8.3. Решения по социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы Работников, принимаются после взаимных консультаций и согласований проектов решений представителями сторон.

8.4. Стороны способствуют предотвращению и урегулированию трудовых споров путем своевременного информирования друг друга, организации консультаций, примирительных процедур и участия в них.

8.5. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регламентируется Положением о Комиссии по трудовым спорам.

8.6. Если стороны не пришли к соглашению в ходе примирительных процедур, трудовой спор разрешается в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРЕДСТАВИТЕЛЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

9.1. Интересы Работников в ходе коллективных переговоров, заключения, изменения, дополнения и контроля за выполнением Коллективного договора представляет единый представительный орган (представительный орган), в состав которого вошли представители Совета трудового коллектива, профсоюзного комитета первичной организации и специалист по охране труда.

9.2. Представлять интересы работников трудового коллектива, при принятии решения о возможном расторжении с ними трудового договора по инициативе Работодателя.

9.3. Разрабатывать предложения, направленные на улучшение работы по охране труда.

9.4. С учетом мотивированного мнения Председателя Совета трудового коллектива (по согласованию), выборного органа первичной профсоюзной организации Работодатель рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с Работниками, по инициативе Работодателя (ст. 81 ТК РФ).
- Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ).
- Разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ).
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ).
- Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ).
- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ).
- Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ).
- Утверждение перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).
- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).
- Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ).
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).
- Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

## **10. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, ВХОДЯЩИМ В СОСТАВ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ПРОФКОМА**

10.1. Работодатель, как социальный партнер, признает права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета, членов профсоюза, определенные ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, Отраслевым соглашением по регулированию трудовых и социально-экономических отношений государственных гражданских служащих и работников систем социальной защиты населения Свердловской области на 2017-2020 гг., Коллективным договором ГАУ «Тагильский пансионат».

10.2. Работодатель создает условия для деятельности Совета трудового коллектива и Профкома в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Коллективным договором.

10.3.1 Работодатель предоставляет профкому возможность для размещения информации в доступном месте (п. 1 ст. 377 ТК РФ).

10.3.2. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию

без предварительного согласия профкома, а председатель первичной организации Профсоюза – без предварительного согласия вышестоящего профоргана.

10.3.3. Увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профкома, а председателя профкома – с согласия вышестоящего профоргана (ст.374 ТК РФ). Действие данного пункта распространяется на указанных работников в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

10.3.4. Представители выборного профсоюзного органа, согласно решению профкома, входят в состав комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда (СОУТ).

10.4. Работодатель не вмешивается в деятельность Совета трудового коллектива и Профкома, не предпринимает попыток повлиять на принятие Работниками решений:

- о вступлении в профсоюз, выходе из него;
- о поддержании или отклонении конкретных кандидатур при формировании Совета трудового коллектива, профорганов и представителей работников;
- о согласии на избрание на выборную профсоюзную должность или об отказе от нее.

10.5. Работодатель не допускает фактов дискриминации Работников по признаку принадлежности или непринадлежности к Совету трудового коллектива и Профсоюзу, в частности, не обуславливает прием на работу, продвижение по работе, а также увольнение лица принадлежностью или непринадлежностью его к Профсоюзу, активностью его деятельности в Профсоюзе.

10.6. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, Правила внутреннего трудового распорядка по согласованию с Председателем Совета трудового коллектива и выборным органом первичной профсоюзной организации, в соответствии с Законодательством.

10.7. Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива и Профкому помещение для проведения собраний и конференций.

10.8. По письменному заявлению Работников пансионата ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профорганизации, не позднее дня выплаты соответствующей заработной платы, членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников в размере 1,0%.

10.9. При реорганизации Учреждения, смены собственника, изменения наименования, изменения наименования Профорганизации ранее поданное заявление об удержании из заработной платы Работника профсоюзных взносов является основанием для продолжения их удержания и перечисления на счет Профорганизации.

10.10. Работодатель заблаговременно информирует Совет трудового коллектива, Профком о возможных организационно-структурных изменениях Учреждения, о внутренних и внешних факторах, влияющих на принятие решений, затрагивающих интересы Работников.

10.11.1. По представлению Профкома Работодатель предоставляет с сохранением средней заработной платы не освобожденному профсоюзному активу возможность обучения в соответствии с планом и сроками краткосрочной профсоюзной учебы, утвержденными профсоюзными органами. При участии Работника в качестве делегата съездов, конференций, созываемых профсоюзами, ему сохраняется средний заработок на период отвлечения от основной работы в пределах 5 дней в год.

10.11.2. Работодатель сохраняет членам Профсоюза, членам рабочих комиссий, уполномоченным по охране труда, не освобожденным от основной производственной деятельности, заработную плату на период их участия в мероприятиях, проводимых профорганами (не менее 4 часов в неделю):

- заседания профорганов, рабочих комиссий, комиссии по охране труда, комиссии по трудовым спорам;



- коллективных переговоров по заключению, внесению изменений, дополнений и проверке исполнения Коллективного договора;
- заседания вышестоящих выборных профсоюзных органов;
- кроме того, дополнительно предоставлять возможность председателю Профкома, не освобожденному от основной работы, (или на период отсутствия – его заместителю) участия в проводимых городским комитетом профсоюза оперативных совещаниях, собраниях, либо в иное время согласно плану проведения совещаний, доводимого до сведения Работодателя телефонограммой из профсоюза).

## **11. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

С целью сохранения и развития кадрового потенциала, эффективного участия молодых специалистов в реализации производственных планов, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста, учреждение содействует работе, направленной на активизацию участия молодёжи в повышении деятельности организации.

- 11.1. Молодыми считаются работники в возрасте до 35 лет включительно.
- 11.2. Учреждение формирует кадровый резерв из числа молодых специалистов.
- 11.3. Учреждение содействует обучению и повышению уровня профессиональной подготовки молодых работников.
- 11.4. Учреждение номинирует молодых специалистов для участия в конкурсах профессионального мастерства.

## **12. АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

12.1. В соответствии со ст.13.3. Федерального закона от 25.12.2008 № 273-ФЗ « О противодействии коррупции» в Учреждении разрабатываются и принимаются меры по предупреждению коррупции.

12.2. Меры по предупреждению коррупции в Учреждении включают:

- определение и назначение приказом директора Учреждения должностного лица (лиц), ответственного(ых) за профилактику коррупционных и иных правонарушений;
- сотрудничество с правоохранительными органами;
- разработку и внедрение в практику стандартов и процедур, направленных на обеспечение добросовестной работы Учреждения;
- принятие локальных нормативных актов, направленных на реализацию антикоррупционной политики в Учреждении, Кодекса профессиональной этики и делового поведения работников, Положения «о конфликте интересов работников» и т.п.;
- предотвращение и урегулирование конфликта интересов;
- иные меры, направленные на предупреждение коррупции в Учреждение.

12.3. С целью надлежащего информирования работников о реализуемых в Учреждении антикоррупционных мерах, а также все локальные нормативные акты, разработанные в рамках настоящего документа, подлежат обязательному размещению на официальном сайте Учреждения и включению в трудовые договоры работников.

## **13. ПОРЯДОК КОНТРОЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

13.1. Стороны обязуются:

- создать совместную комиссию по контролю за выполнением коллективного договора;
- рассматривать выполнение Коллективного договора двухсторонней комиссией по полугодиям (проведение собраний или конференций), путем составления протокола общего собрания;

13.2. Работники Учреждения и представляющие их органы отказываются от

проведения забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении работодателем.

#### **14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

14.1.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ).

14.1.2. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (часть пятая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

14.1.3. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (часть шестая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

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

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