


**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:**

**Председатель профсоюзного комитета**  
муниципального автономного учреждения  
«Информационно-методический центр»  
города Тюмени

 Л.Ю. Лучина  
« 23 » января 2024 года

**ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ:**

**Директор**  
муниципального автономного учреждения  
«Информационно-методический центр»  
города Тюмени

  
 Н.Т. Старых  
« 23 » января 2024 года

**ПРИНЯТ:**

**Общим собранием работников**  
муниципального автономного учреждения  
«Информационно-методический центр»  
города Тюмени

Протокол № 1 от 23 января 2024 года

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**муниципального автономного учреждения**  
**«Информационно-методический центр» города Тюмени**  
**на 2024 - 2027 годы**

г. Тюмень,  
2024 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении «Информационно-методический центр» города Тюмени (далее - Учреждение, МАУ ИМЦ г. Тюмени).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Тюменской области от 08.07.2003 № 155 «О регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в Тюменской области», и иными нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и МАУ ИМЦ г. Тюмени по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя - директора муниципального автономного учреждения «Информационно-методический центр» города Тюмени Старых Натальи Тисановны (далее - работодатель);

работники муниципального автономного учреждения «Информационно-методический центр» города Тюмени, являющиеся членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Профсоюз), в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Учреждения Лучининой Людмилы Юрьевны (далее - профсоюзный комитет Учреждения/ профсоюзная организация Учреждения).

1.4. Работники Учреждения, не являющиеся членами профсоюзного комитета Учреждения, могут уполномочить профсоюзный комитет Учреждения представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзным комитетом Учреждения (статья 30 ТК РФ).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МАУ ИМЦ г. Тюмени.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 5 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МАУ ИМЦ г. Тюмени.

1.8. При реорганизации Учреждения (слиянии, присоединении, разделении, выделении) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения коллективного договора.

1.12. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.14. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.16. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет, о чем оформляется соответствующее соглашение.

## **2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.2. В трудовом договоре указываются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в т. ч. трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием), режим и

продолжительность рабочего времени и времени отдыха, условия оплаты труда, условие об обязательном социальном страховании работника.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

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

- об испытании;

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

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

- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

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

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

- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

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

2.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

2.5. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

2.6. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.7. Работодатель вправе принять решение о введении в Учреждении электронного документооборота.

Электронный документооборот вводится работодателем в соответствии со статьей 22.2. Трудового кодекса РФ на основании локального нормативного акта, который принимается им с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

2.8. Трудовой договор с работником Учреждения заключается, как правило, на неопределенный срок.

2.9. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации или федеральными законами.

2.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с уставом Учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, кодексом профессиональной этики, антикоррупционной политикой, должностной инструкцией, положением об оплате и стимулированию труда работников Учреждения и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.12. В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, условия и критерии назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда работника.

2.13. Учреждение является организацией, осуществляющей на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности (раздел 3 устава МАУ ИМЦ г. Тюмени).

Образовательная деятельность Учреждения подлежит лицензированию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Право на ведение образовательной деятельности возникает у Учреждения с момента выдачи ему лицензии.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу наряду с работой, определенной трудовым договором, устанавливается директором Учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения (по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения).

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен сторонами в течение учебного года только с письменного согласия работника.

2.14. В соответствии с частью второй статьи 74 ТК РФ о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

С работником Учреждения при изменении определенных сторонами условий трудового договора необходимо оформлять дополнительное соглашение.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

2.15. В случае поручения работнику Учреждения с его письменного согласия дополнительной работы, связанной с совмещением профессий (должностей), расширением зон обслуживания, увеличением объема работы или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный вид и объем поручаемой работнику работы необходимо отражать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

2.16. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

2.17. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.18. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

2.19. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в порядке, установленном статьей 312.9. Трудового кодекса РФ.

2.20. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается согласно статье 15 ТК РФ.

2.21. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также лицам предпенсионного возраста (за пять лет до выхода на пенсию).

2.22. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

### **3. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников**

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников для нужд Учреждения.

3.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, определяются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональное обучение, в том числе повышение квалификации работников Учреждения.

3.3.2. Обеспечивать педагогическим работникам Учреждения право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.3. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, в соответствии с трудовым законодательством.

3.3.5. Определять необходимость и сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

3.3.6. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.3.7. В случаях и порядке, установленных муниципальным нормативным правовым актом города Тюмени, производить повышенную оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории в течение срока ее действия.

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников Учреждения устанавливается настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, графиками работы в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. В Учреждении установлен следующий режим работы:

- нормированный рабочий день при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

4.3. Продолжительность рабочего времени для работников Учреждения составляет 40 часов в неделю.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для работников Учреждения устанавливается трудовым договором.

4.4. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день.

4.5. Рабочее время в Учреждении распределяется с понедельника по пятницу следующим образом:

понедельник, вторник, среда, четверг:

время начала работы 08.30 часов, время окончания - 17.45 часов;

пятница:

время начала работы 08.30 часов, время окончания - 16.30 часов.

4.6. Работникам в течение рабочего дня устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час с 12.30 часов до 13.30 часов, который не включается в рабочее время и не оплачивается.



4.7. Режим рабочего времени и времени отдыха для педагогических работников Учреждения, замещающих должности, поименованные в номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225, устанавливаются исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 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».

4.7.1. Педагогам-психологам устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю со следующим режимом рабочего времени:

понедельник, вторник, среда, четверг:

время начала работы 08.30 часов, время окончания - 17.00 часов;

пятница:

время начала работы 08.30 часов, время окончания - 15.30 часов.

Перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час с 12.30 часов до 13.30 часов, который не включается в рабочее время и не оплачивается.

4.7.2. Педагогам-психологам, социальным педагогам структурного подразделения Учреждения - психолого-медико-педагогической комиссии (далее - ПМПК) устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. Данным работникам время начала и окончания работы, время перерыва для отдыха и питания (продолжительностью один час) устанавливаются трудовым договором.

4.7.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается учителям-дефектологам и учителям-логопедам ПМПК. Данным работникам время начала и окончания работы, время перерыва для отдыха и питания (продолжительностью один час) устанавливаются трудовым договором.

4.8. Продолжительность рабочего времени - сторожей (работников административно-хозяйственного отдела) составляет 40 часов в неделю.

Режим работы данных работников устанавливается трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.9. Для работников Учреждения, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, продолжительность рабочего времени (время начала и окончания работы) и время предоставления перерыва устанавливается трудовым договором.

4.10. Для работников ПМПК продолжительность рабочего времени (время начала и окончания работы) и время предоставления перерыва устанавливается трудовым договором с учетом положений приказа директора департамента образования Администрации города Тюмени «Об утверждении положения о психолого-медико-педагогической комиссии города Тюмени».

4.11. Для работников может быть установлен ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению директора Учреждения при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается локальным нормативным актом Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

Условие об установлении работнику режима ненормированного рабочего дня включается в трудовой договор с работником.

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

4.13. Учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником, ведется по табелю учета рабочего времени работником Учреждения, ответственным за ведение кадрового делопроизводства.

4.14. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

4.15. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого Работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

4.16. Работник Учреждения, ответственный за ведение кадрового делопроизводства, обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.17. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

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

4.18. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с его письменного согласия в случаях и порядке, установленных Трудовым кодексом РФ, на основании приказа

директора Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

4.19. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, 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 работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.20. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная 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.

4.21. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы в Учреждении.

4.22. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.23. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.24. Каждому работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней.

4.25. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня.

Порядок и условия предоставления таких отпусков определяются локальным нормативным актом Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

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

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

4.27. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя.

4.28. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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.

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

4.29. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

До составления и утверждения графика отпусков работники предоставляют информацию руководителю структурного подразделения (при его отсутствии - директору Учреждения) о наиболее удобном для них времени использования ежегодного оплачиваемого отпуска.

Пожелания работников подлежат рассмотрению с учетом специфики деятельности структурного подразделения Учреждения и времени, когда работник использовал предыдущий отпуск.

4.30. Отдельным категориям работников Учреждения в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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.

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.

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 в Учреждении.

4.31. График отпусков Учреждения составляется ежегодно в срок до 10 декабря работником Учреждения, ответственным за ведение кадрового делопроизводства, и утверждается приказом директора Учреждения.

При составлении графика отпусков работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

4.32. График отпусков Учреждения обязателен для выполнения, как работодателем, так и работниками и перенос отпуска на следующий календарный год происходит в исключительных случаях.

4.33. В случае необходимости переноса отпуска на другой срок работник согласовывает новые даты, продолжительность отпуска со своим непосредственным руководителем структурного подразделения (директором Учреждения), оформляет заявление на перенос отпуска и передает его работнику Учреждения, ответственному за ведение кадрового делопроизводства для подготовки приказа о предоставлении отпуска.

Для своевременной выплаты отпускных, заявление работника должно быть предоставлено и согласовано не позднее, чем за две недели до предоставления (переноса) отпуска.

4.34. По соглашению между работником и работодателем допускается разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, при этом продолжительность одной из частей отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.35. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала. Уведомление о начале отпуска оформляется работником Учреждения, ответственным за ведение кадрового делопроизводства.

4.36. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, и оформляется приказом директора Учреждения. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.37. В случае временной нетрудоспособности работника, ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый директором Учреждения с учетом пожеланий работника.

4.38. Не допускается отзыв работника из отпуска в возрасте до 18 лет и беременных женщин.

4.39. 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.

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

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

4.42. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

4.43. При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, работодатель производит удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством РФ.

4.44. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам в порядке, предусмотренном статьей 255 Трудового кодекса РФ.

4.45. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет в порядке, предусмотренном статьей 256 Трудового кодекса Российской Федерации. На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

4.46. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

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.

График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

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

4.47. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

4.48. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

4.49. 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.

4.50. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей 185.1. Трудового кодекса Российской Федерации, 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.

4.51. 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.

4.52. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

4.53. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом Учреждения.

## **5. Оплата труда, гарантии и компенсации**

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Тюменской области, муниципальными нормативными правовыми актами города Тюмени, а также локальными нормативными актами Учреждения.

5.2. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается локальными нормативными актами, которые принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения.

5.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условия оплаты труда, определенные настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.4. За выполнение работы, обусловленной трудовым договором, Учреждение ежемесячно выплачивает каждому работнику заработную плату.

При выплате заработной платы работнику Учреждение обеспечивает соблюдение государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тюменской области, Администрации города Тюмени.

5.5. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты



компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и выплаты).

5.6. Месячная заработная плата работника Учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного статьей 1 Федерального закона от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности)

5.7. Расчет фактической заработной платы осуществляется в соответствии с табелем учета рабочего времени, в котором указывается время, фактически отработанное каждым работником Учреждения.

5.8. Ведение учета времени, фактически отработанного каждым работником (далее по тексту - табель учета рабочего времени), осуществляется работником Учреждения, ответственным за ведение кадрового делопроизводства.

5.9. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системой оплаты труда работников Учреждения, как по основным должностям, так и по должностям, замещаемым в порядке совместительства.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, замещаемой в порядке совместительства по другому трудовому договору, производится отдельно по каждой из должностей.

5.10. Оплата труда в Учреждении осуществляется с применением районного коэффициента, размер которого и порядок его применения для расчета заработной платы устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.11. Выплата заработной платы в Учреждении производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.12. Заработная плата в Учреждении выплачивается работникам 03 и 18 числа каждого месяца:

- 18 числа текущего месяца за фактически отработанное время в период с 1 по 15 числа этого же месяца (за первую половину месяца);

- 03 числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за истекший месяц.

5.13. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.14. Ознакомление работников с оплатой труда за фактически отработанное время производится на основании расчетного листка, форма которого утверждается приказом директора Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения в порядке, установленном

статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.15. Заработная плата выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.16. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам в соответствии со статьей 168 Трудового кодекса РФ определяются нормативными правовыми актами Администрации города Тюмени.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

5.17. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.18. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата на основании статьи 151 Трудового кодекса РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, на основании приказа директора Учреждения, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса РФ).

5.19. Доплата за исполнение работником обязанностей, не входящих в его должностные обязанности, устанавливается в фиксированной сумме или в процентном отношении к должностному окладу в зависимости от времени выполнения, объема и сложности выполняемой работы.

5.20. Доплата за исполнение работником обязанностей руководителя структурного подразделения на период его временного отсутствия на срок более 3-х рабочих дней (отпуск, служебная командировка, период временной нетрудоспособности) устанавливается в размере 50 % от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

5.21. Доплата за исполнение бухгалтером (главным специалистом по бухгалтерским операциям и учету) обязанностей главного бухгалтера на период его временного отсутствия на срок более 3-х рабочих дней (отпуск, служебная командировка, период временной нетрудоспособности) устанавливается в размере 50 % от должностного оклада главного бухгалтера отдела бухгалтерского учёта, правового, кадрового и технического обеспечения.

5.22. Выплаты работникам Учреждения, участвующим в оказании платных услуг (основной персонал, персонал сопровождения) в рамках осуществления приносящей доход деятельности, устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.23. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением платных и иных услуг, Учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.24. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

5.25. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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.

5.26. Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в Учреждении оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях и составляет 40 процентов от часовой ставки должностного оклада.

5.27. Время простоя (временная приостановка работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера в соответствии со статьей 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю (при его отсутствии - директору Учреждения), иному представителю работодателя.

5.28. Предоставление гарантий и компенсаций в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей, осуществляется в Учреждении в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

5.29. Удержания из заработной платы работников производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

5.30. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

5.31. Контроль за начислением и выплатой заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работникам, осуществляет директор Учреждения.

5.32. Персональную ответственность за правильное, своевременное начисление и выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат работникам, несет главный бухгалтер Учреждения.

5.33. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Учреждение обязано выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

## 6. Условия и охрана труда

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

6.2. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.3. Работодатель обязан обеспечить:

6.3.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

6.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

6.3.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

Рабочее место, его оборудование и оснащение, применяемые в соответствии с особенностями выполняемых работ, должны соответствовать требованиям, установленным приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 774н «Об утверждении общих требований к организации безопасного рабочего места» и обеспечивать сохранение жизни и здоровья занятых на нем работников при соблюдении ими положений применяемых у работодателя нормативных правовых актов по вопросам охраны труда.

6.3.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

6.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

6.3.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

6.3.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

6.3.9. оснащение средствами коллективной защиты;

6.3.10. ознакомление с требованиями охраны труда; 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 работников Учреждения не реже одного раза в три года.

6.3.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.3.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

Для организации и проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в Учреждении создается комиссия по проведению специальной оценки условий труда (далее - комиссия), число членов комиссии которой должно быть нечетным, а также утверждается график проведения специальной оценки условий труда.

В состав комиссии в обязательном порядке должны быть включены представители профсоюзного комитета Учреждения. Состав и порядок деятельности комиссии утверждается приказом директора Учреждения в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Результаты проведения специальной оценки условий труда могут применяться Учреждениям для:

разработки и реализации мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников;

информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях;

обеспечения работников средствами индивидуальной защиты, а также оснащения рабочих мест средствами коллективной защиты;

осуществления контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

организации в случаях, установленных законодательством Российской Федерации, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников;

установления работникам предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации гарантий и компенсаций;

установления дополнительного тарифа страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте;

расчета скидок (надбавок) к страховому тарифу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

оценки уровней профессиональных рисков;

иных целей, предусмотренных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Специальная оценка условий труда на рабочем месте проводится не реже чем один раз в пять лет.

Представители профсоюзной организации Учреждения имеют право на получение соответствующих разъяснений по результатам специальной оценки условий труда и их обжалование; возможности инициирования проведения внеплановой специальной оценки условий труда и проведение экспертизы качества специальной оценки условий труда, также осуществление профсоюзного контроля за соблюдением требований Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в порядке, установленном трудовым законодательством и законодательством о профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности.

6.3.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств Учреждения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

6.3.14. обеспечивать за счет средств Учреждения прохождение обязательных предрейсовых медицинских осмотров отдельными категориями работников (водители автомобилей) в соответствии с Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

6.3.15. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве,

обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

6.3.16. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

6.3.17. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

6.3.18. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.3.19. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.3.20. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и



охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

6.3.21. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

6.3.23. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

6.3.24. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профсоюзной организации Учреждения в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

Локальные нормативные акты Учреждения по охране труда должны поддерживаться в актуальном состоянии и соответствовать требованиям действующего законодательства РФ, производственным процессам работодателя, организационным или структурным изменениям.

6.3.25. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности Учреждения, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

6.3.26. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.3.27. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

6.3.28. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

6.3.29. выполнение мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица) в случаях, установленных статьей 214 Трудового кодекса РФ, в соответствии с приказом Минтруда России от 22.09.2021 № 656н «Об утверждении примерного перечня мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников (при производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица))»;

6.3.30. комплектацию аптек для оказания первой помощи работникам Учреждения в соответствии с приказом Минздрава России от 15.12.2020 № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам»;

6.3.31. использовать возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 %) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда работников Учреждения (проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, проведение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, приобретение страхователями аптек для оказания первой помощи и др.) в соответствии с Правилами 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, утвержденными приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н;

6.3.32. проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников Учреждения.

6.4. Работодатель обязан:

соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать

перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

6.5. Работодатель имеет право:

6.5.1. использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

6.5.2. вести электронный документооборот в области охраны труда;

6.5.3. предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

6.6. Работник обязан:

6.6.1. соблюдать требования охраны труда;

6.6.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

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

6.6.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.6.5. 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;

6.6.6. незамедлительно поставить 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;

6.6.7. немедленно извещать своего непосредственного руководителя, директора Учреждения 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 РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве,

или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

6.6.8. 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.

6.7. Каждый работник имеет право на:

6.7.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

6.7.3. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

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

6.7.5. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

6.7.6. обучение по охране труда за счет средств работодателя;

6.7.7. дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

6.7.8. гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

6.7.9. обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением

трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

6.7.10. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

6.7.11. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

6.7.12. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

6.8. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

6.9. Учреждение обеспечивает соблюдение гарантий работникам по защите их прав на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии со статьей 216.1. Трудового кодекса РФ.

6.10. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.11. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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

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

6.14. В учреждении в соответствии с Трудовым кодексом РФ создается комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзной организации Учреждения.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора и (или) соглашения.

6.15. Обеспечение деятельности комиссии по охране труда, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождение обучения по охране труда) осуществляется работодателем.

6.16. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

6.17. Правила и инструкции по охране труда разрабатываются работодателем в целях обеспечения безопасности труда и сохранения жизни и здоровья работников при выполнении ими своих трудовых обязанностей.

Утверждение правил (стандартов) и инструкций по охране труда для работников Учреждения производится работодателем с учетом мнения профсоюзной организации в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.18. Перечень правил (стандартов) и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем, определяет работодатель в соответствии со спецификой деятельности Учреждения. Правила (стандарты) по охране труда должны содержать требования по обеспечению безопасности труда и контролю при организации работ работодателем (уполномоченным им лицом). Инструкции по охране труда должны содержать требования по безопасному выполнению работ работником (исполнителем).

## **7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации Учреждения членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюзного комитета Учреждения, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.2.1. обеспечивать соблюдение прав профсоюзной организации, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Безвозмездно предоставить выборному органу профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые акты, локальные нормативные акты Учреждения и иные документы.

7.2.3. Обеспечивать соблюдение права профсоюзной организации на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий настоящего коллективного договора, соглашений.

7.2.4. В недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в профсоюзную организацию о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

7.2.5. Принимать решения с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

7.2.6. Обеспечивать соблюдение прав и гарантий работникам, входящим в состав выборного органа профсоюзной организации Учреждения и не освобожденным от основной работы, в соответствии со статьями 374 Трудового кодекса РФ.

7.3. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения (статья 8, статья 371 Трудового кодекса РФ):

принятие локальных нормативных актов, если необходимость учитывать мнение соответствующего профсоюзного органа предусмотрена Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями (часть 2 статьи 8 ТК РФ);

решение о введении электронного документооборота (статья 22.2 ТК РФ);

временное (на срок до шести месяцев) введение режима неполного рабочего времени по основанию, указанному в части 5 статьи 74 ТК РФ, и отмена такого режима ранее срока, на который он был установлен (часть 7 статьи 74 ТК РФ);

привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных частями 2, 3 статьи 99 ТК РФ (часть 4 статьи 99 ТК РФ);

составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

привлечение работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных частями 2 - 4 статьи 113 ТК РФ (часть 5 статьи 113 ТК РФ);

утверждение графика отпусков (часть 1 статьи 123 ТК РФ);

принятие локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда (часть 4 статьи 135 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (часть 2 статьи 136 ТК РФ);

установление системы оплаты труда работников (часть 5 статьи 144 ТК РФ);

введение и применение системы нормирования труда (статья 159 ТК РФ);

введение предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением мер при угрозе массовых увольнений работников (часть 4 статьи 180 ТК РФ);

принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

утверждение локальных нормативных актов по охране труда (статья 214 ТК РФ);

обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (статья 221 ТК РФ);

временный перевод работников на дистанционную работу (часть 3 статьи 312.9 ТК РФ);

положение о комиссии по трудовым спорам (статья 384 ТК РФ);

нормы профессиональной этики педагогических и иных работников.

7.4. Гарантии работникам, избранным в профсоюзные органы и не освобожденным от исполнения трудовых обязанностей, и порядок увольнения указанных работников определяются Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.5. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов рассматривает этот вопрос и направляет работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

Данная процедура увольнения работника осуществляется работодателем в порядке, установленном статьей 373 Трудового кодекса РФ.

7.6. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

В течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, являющихся основанием для принятия решения об увольнении, соответствующий вышестоящий выборный профсоюзный орган рассматривает этот вопрос и представляет в письменной



форме работодателю свое решение о согласии или несогласии с данным увольнением.

Данная процедура увольнения работника осуществляется работодателем в порядке, установленном статьей 374 Трудового кодекса РФ.

7.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного органа профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ (статья 376 ТК РФ).

7.8. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета Учреждения, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с настоящим Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.9. Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители профсоюзной организации Учреждения не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство профсоюзного комитета Учреждения (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.10. Члены выборного коллегиального органа профсоюзной организации Учреждения, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

Освобождение от основной работы членов выборного коллегиального органа профсоюзной организации Учреждения для участия в конференциях и иных мероприятиях и на время учебы осуществляется с сохранением среднего заработка на срок не более трех рабочих дней в течение одного года.

## **8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ УЧРЕЖДЕНИЯ**

8.1. Профсоюзная организация Учреждения обязуется:

8.1.1. представлять и защищать права и интересы членов профсоюзной организации Учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом

от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.1.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюзной организации Учреждения, в случае, если они уполномочили выборной орган профсоюзной организации Учреждения представлять их интересы в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

8.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в Учреждении, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений.

8.1.4. Участвовать в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора, защищать интересы работников в суде при рассмотрении индивидуального трудового спора.

8.1.5. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет профсоюзной организации Учреждения членских профсоюзных взносов.

8.1.6. Информировать членов профсоюзной организации Учреждения о своей работе, о деятельности выборного профсоюзного органа профсоюзной организации Учреждения.

8.1.7. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюзной организации Учреждения и других работников Учреждения.

8.1.8. Оказывать за счет средств профсоюзного комитета Учреждения материальную помощь членам профсоюзной организации Учреждения:

- при рождении ребенка в семье - 3 000,00 рублей (на каждого ребенка);
- на похороны близких родственников - 3 000,00 рублей;
- в случае свадьбы работника - 3 000,00 рублей;
- юбилей работника - женщины при достижении возраста - 50, 55, 60, 65 и 70 лет, мужчины - 50, 55, 60, 65 и 70 лет - 5 000,00 рублей;
- при чрезвычайных ситуациях - 5 000,00 рублей.

Член профсоюзной организации Учреждения, желающий получить материальную помощь, обращается с заявлением на имя председателя профсоюзной организации Учреждения, которое подлежит рассмотрению в трехдневный срок.

8.2. В целях реализации права педагогических работников Учреждения на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения.

## **9. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ПРИНЯТЫХ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ**

9.1. Коллективный договор, изменения и дополнения к нему в течение семи календарных дней со дня их подписания направляются работодателем на уведомительную регистрацию.

9.2. Уведомительной регистрации подлежат коллективные договоры и соглашения, независимо от формы собственности, ведомственной принадлежности организации и численности работников, а также продление срока их действия, изменения и дополнения, вносимые в установленном порядке.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

9.3. Уведомительная регистрация коллективных договоров, соглашений, изменений и дополнений к ним осуществляется Департаментом труда и занятости населения Тюменской области (далее - орган по труду).

9.4. Отношения и ответственность договаривающихся сторон в процессе реализации настоящего коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

9.5. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, органом по труду.

Орган по труду осуществляет контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений в рамках предоставления государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров в Тюменской области в соответствии с разделом «4. Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений» Положения о порядке уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в Тюменской области, утвержденным постановлением Администрации Тюменской области от 28.10.2003 № 352 «Об утверждении «Об утверждении Положения о порядке уведомительной регистрации коллективных договоров и соглашений в Тюменской области».

9.6. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органу по труду всю необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

При выявлении случаев невыполнения условий коллективного договора, соглашения орган по труду направляет соответствующую информацию в Государственную инспекцию труда в Тюменской области в течение трех рабочих дней со дня выявления указанных случаев.

Всего пронумеровано, прошито на 35 листах

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
муниципального автономного учреждения  
«Информационно-методический центр  
города Тюмени на 2024 - 2027 годы»

Директор МАУ ИМЦ г. Тюмени

Старых Н.Т.

Председатель профсоюзного комитета МАУ ИМЦ г. Тюмени

Лучинина Л.Ю.

23.01.2024 г.



*Handwritten signatures in blue ink:*  
1. Signature of N. T. Starokh (Director of MAU IMC Tyumen)  
2. Signature of L. Yu. Luchinina (Chairman of the trade union committee of MAU IMC Tyumen)