

От работодателя:

Директор

ГОАУСОН «Мурманский ДИПИ»

С.Б. Ершов

20 сентября 2023 г.



От трудового коллектива:

Председатель совета трудового коллектива

ГОАУСОН «Мурманский ДИПИ»

В.В. Калинина

20 сентября 2023 г.

## Коллективный договор

Государственного областного автономного учреждения  
социального обслуживания населения  
«Мурманский дом-интернат для престарелых и инвалидов»  
на период с «1» октября 2023 г. по «30» сентября 2026 г.

Утвержден общим собранием трудового коллектива « 20 » сентября 2023 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в  
Министерстве труда и социального развития Мурманской области

Регистрационный № 119/2023 от «22» 09 2023 г.



## 1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является локальным нормативно-правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГОАУСОН «Мурманский ДИПИ» (далее – Работодатель, Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения в лице Председателя совета трудового коллектива и Директор учреждения С.Б. Ершов, именуемый далее "Работодатель", который представляет интересы ГОАУСОН «Мурманский ДИПИ».

1.4. Условия Договора распространяются на всех работников Учреждения (в т.ч. на внешних совместителей).

1.5. Стороны, подписавшие Договор, в объеме своих полномочий, принимают на себя обязательства по соблюдению всех норм на период действия настоящего Договора, в наибольшей степени отвечающих интересам работников.

1.6. Стороны пришли к соглашению, что в период действия Договора Работодатель не осуществляет мер, ухудшающих положение работников по сравнению с условиями, оговоренными в Договоре, совет трудового коллектива содействует работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм (ст.ст. 29, 31 ТК РФ).

1.7. Во исполнение Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, уточняющие порядок применения норм трудового законодательства РФ. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

1.8. Действие Договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ). Работодатель обязан ознакомить всех поступающих на работу с условиями Договора.

1.9. Договор заключен сроком на 3 года и действует с **«1» октября 2023 года по «30» сентября 2026 года** включительно, в соответствии со ст. 43 ТК РФ.

1.10. Договор сохраняет свое действие в следующих случаях (ст. 43 ТК РФ):

- изменения наименования учреждения, реорганизации, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения;
- смены формы собственности учреждения – в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;
- реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - в течение всего срока реорганизации;
- ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения мероприятий по ликвидации.

1.11. В случае пересмотра норм действующего законодательства РФ в сторону сокращения прав и социальных гарантий работников в Договор, по соглашению сторон, могут вноситься изменения.

## **2. Предмет договора**

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

## **3. Взаимные обязанности и права сторон**

### **3.1. Работодатель обязуется:**

- обеспечить бесперебойную хозяйственную и экономическую деятельность учреждения;
- соблюдать трудовое законодательство РФ и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты учреждения, условия Договора, дополнений, изменений, соглашений к нему и трудовые договоры;
- обеспечить каждого работника работой, обусловленной трудовым договором, безопасными условиями труда, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда, оборудованием, инструментами, выплатой в полном объеме заработной платы и т.д.;
- создавать условия для профессионального роста работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами РФ;
- соблюдать нормы служебной и профессиональной этики, правила делового поведения и общения;
- проявлять корректность и внимательность в обращении с работниками;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством РФ и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения и трудовыми договорами;
- совершенствовать систему обеспечения пожарной безопасности учреждения, направленную на предотвращение пожара, обеспечение безопасности людей и воздействия на них опасных факторов пожара, в том числе их повторных проявлений, и обеспеченную выполнением требований нормативных документов по пожарной безопасности – специальных условий технического характера, установленных законодательством Российской Федерации или уполномоченным государственным органом.
- совершенствовать систему антитеррористической защищенности, в соответствии с действующими в Учреждении приказами и инструкциями.

### 3.2. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и имуществу других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами РФ;
- принимать локальные нормативно-правовые акты.

### 3.3. Работник обязуется:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- строго соблюдать требования коллективного договора, правила внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции, правила и инструкции по охране труда, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- бережно и экономно относиться к имуществу работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя) и других работников;
- содержать своё рабочее место, оборудование, средства индивидуальной защиты и инструмент в соответствии с установленными требованиями;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, в соответствии с требованиями федерального законодательства;
- способствовать улучшению качества социального обслуживания получателей социальных услуг, использовать имеющийся передовой опыт коллег;
- правильно и строго по назначению использовать переданное для работы оборудование, инвентарь, технические средства и другое имущество;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя);
- знать и соблюдать общие этические нормы и правила поведения работников социальной сферы независимо от занимаемой должности для достойного выполнения ими профессиональных обязанностей;
- информировать работодателя обо всех изменениях в своих персональных данных.

### **3.4. Работник имеет право:**

- заключать, изменять, расторгать трудовой договор в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Договором;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными актами;
- на внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- на отдых, с учетом нормальной продолжительности рабочего времени, на сокращенный рабочий день для отдельных профессий и категорий работников, на предоставление еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

## **4. Трудовые отношения и гарантии занятости**

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения и трудовым договором.

4.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 ТК РФ. Содержание трудового договора определено ст. 57 ТК РФ.

4.3. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка в учреждении.

4.4. При заключении трудового договора Работодатель должен потребовать от поступающего документы, предусмотренные трудовым законодательством.

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

4.6. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определённую этими договорами трудовую

функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

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

4.8. 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), в т.ч. исполнение должностных обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника (ст. 60.2 ТК РФ) в пределах финансовых возможностей.

Размер доплаты устанавливается по соглашению между работником и Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ)..

4.9. Проведение мероприятий по сокращению штатной численности работников регламентируется нормами ст.179 ТК РФ.

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

4.11. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией (преобразованием), а также сокращением штатной численности работников, рассматриваются с участием совета трудового коллектива.

4.12. Работодатель выделяет средства для повышения квалификации работников в пределах финансовых возможностей.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска.

5.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения на основании действующего трудового законодательства РФ.

5.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

5.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя

выходными днями.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для женщин устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю без уменьшения размера оплаты труда (ст. 320 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы, – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.6. Для работников отдельных структурных подразделений Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения.

5.7. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников.

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

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

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя предприятия.

5.10. В течение рабочего дня работникам предоставляются технологические перерывы согласно Правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

5.11. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера 24 календарных дня, в соответствии с утвержденным графиком отпусков, утверждаемым Работодателем.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ, при наличии фонда оплаты труда для этих целей.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число

календарных дней отпуска не включаются.

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.12. По распоряжению Работодателя работники могут, при необходимости, периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

За особый режим работы - ненормированный рабочий день - работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 6 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

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

5.14. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ.

5.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков) (ст. 122 ТК РФ).

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

## **6. Оплата труда**

6.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника Учреждения, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

6.2. Заработная плата работнику Учреждения устанавливается трудовым договором на основании действующего в Учреждении «Положения об оплате труда работников», утвержденного Работодателем.

6.3 В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц. За первую половину месяца

зарплата выплачивается 20-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца – 5-го числа месяца, следующего за расчетным, согласно отработанному времени.

В декабре заработная плата за первую половину месяца (аванс) выплачивается 18 числа, заработная плата за вторую половину месяца - 27 числа.

6.4. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством РФ месячную норму рабочего времени и исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах Крайнего Севера. В расчет среднего заработка включается ежемесячная доплата до минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени.

6.5. Заработная плата выплачивается Работнику в месте выполнения им работы либо перечисляется на счет в банке, указанный в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или 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 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

## 7. Условия и охрана труда

7.1. Охрана труда в Учреждении – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, реабилитационные и иные мероприятия.

Условия труда - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (ст. 209 ТК РФ).

### 7.2. Работодатель обязан:

7.2.1. 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;

7.2.2. Создать и обеспечить функционирование системы управления охраной труда;

7.2.3. Обеспечить систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков на рабочих местах, их регулярный анализ и оценку.

7.2.4. Организовать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

7.2.5. Организовать проведение за счет собственных средств 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;

7.2.6. Организовать 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;

7.2.7. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знания, требований охраны труда;

7.2.8. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случаях медицинских противопоказаний;

7.2.9. Обеспечить работников спецодеждой, санитарно-гигиенической одеждой и средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами, в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

7.2.10. Обеспечить совместно с советом трудового коллектива проведение производственного и общественного контроля состояния условий и охраны труда и безопасности работ на рабочих местах в структурных подразделениях Учреждения в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда.

7.2.11. Проводить расследование и осуществлять учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

### **7.3. Работник обязуется:**

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

7.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

7.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

7.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.5. 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;

7.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемого оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

7.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, 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;

7.3.8. Проходить обязательные предварительные и периодические 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.

## **8. Социально-трудовые гарантии**

8.1. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячные компенсационные выплаты матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребёнком), находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им 3-х летнего возраста, за счёт средств, направляемых на оплату труда. Перечисление пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет осуществляется на карту национальной платежной системы «Мир».

8.2. При устройстве на работу в Учреждении работникам в возрасте до 35 лет, процентная надбавка к заработной плате устанавливается в полном размере с первого дня трудоустройства, в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Работники имеют право один раз в два года, за счет средств Работодателя, компенсировать расходы на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска (отдыха) в пределах Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, в соответствии с действующим законодательством.

Предоставленное Работнику право на оплату стоимости проезда должно быть реализовано в течение двухлетнего непрерывного периода работы, так как указанные являются целевыми и не суммируются в случае, когда Работник и неработающие члены семьи Работника не воспользовались своим правом на компенсацию проезда.

Работник обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве

предварительной компенсации расходов, в случае если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно.

Компенсация расходов Работнику по оплате стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно предоставляется только по основному месту работы.

8.4. Один раз в два года работодатель предоставляет работнику по его заявлению целевой отпуск без сохранения заработной платы на период, необходимый для проезда к месту отдыха и обратно (дорожные дни). Датой начала использования целевого отпуска следует считать дату окончания очередного оплачиваемого отпуска. Оплачиваемый проезд в отпуск и предоставление «дорожных дней» являются самостоятельными льготами и предоставляются независимо друг от друга.

8.5. Учреждение может предоставить следующие меры социальной поддержки:

8.5.1. Медицинским работникам (врачам и среднему медперсоналу):

– выплата ежегодной разовой материальной помощи к отпуску в размере 0,4 должностного оклада;

– выплата разовой материальной помощи к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 0,6 должностного оклада.

8.6. Оплата листков нетрудоспособности Работникам производится в следующем порядке:

– за первые три календарных дня временной нетрудоспособности - из фонда оплаты труда в случае заболевания или полученной травмы самого работника;

– с первого дня наступления страхового случая (необходимость ухода за заболевшим членом семьи или ребенком, при карантине, а также в связи с несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием, отпуском по беременности и родам) - только за счет средств единого Социального фонда России.

8.7. Работникам, обучающимся в учебных заведениях, имеющим государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка (ст.ст. 173-177 ТК РФ).

8.8. Работодатель обеспечивает профессиональную подготовку, переподготовку работников и повышение их квалификации с сохранением среднего заработка.

8.9. Работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и её компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и её компонентов (ст. 186 ТК РФ).

8.10. Работодатель производит прием заявлений от работников на выделение путевок на санаторно-курортное лечение.

8.11. За работником, направленным в служебную командировку, Работодатель сохраняет место работы и средний заработок за весь период командировки.

8.12. 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, 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 имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

8.13. Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании их письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

## **9. Организация и контроль за выполнением коллективного договора и условия регулирования конфликтов.**

9.1. Стороны несут ответственность за невыполнение обязательств или нарушение положений Договора в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 55 ТК РФ, ст. 5.31 КоАП РФ).

9.2. В порядке контроля за выполнением коллективного договора администрация и совет трудового коллектива имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений договора.

9.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия настоящего договора.

9.4. Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении Договора, соглашения либо нарушения установленного законом срока проведения переговоров, а равно не обеспечение работы комиссии по внесению изменений и дополнений в Договор в определенные сторонами сроки, а также не предоставление Работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, влечет привлечение к административной ответственности в соответствии с действующим законодательством РФ (ст.ст. 5.28, 5.29 КоАП РФ).

9.5. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие необходимую информацию или исказившие ее, нарушившие порядок осуществления контроля за выполнением коллективного договора, а также

виновные в его неисполнении или нарушении, несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

9.6. После утверждения коллективный договор и правила внутреннего трудового распорядка, не позднее 15 дней после регистрации, передаются в структурные подразделения (отделы, службы) учреждения и являются документами, обязательными для исполнения всеми работниками Учреждения.

9.7. Лица, получающие данные о персональных данных работников, а также о размере заработной платы, обязаны соблюдать режим конфиденциальности в соответствии с Положением о защите и обработке персональных данных работников Учреждения.

9.8. Работодатель может привлечь сотрудника к дисциплинарной ответственности за негативную публикацию о деятельности учреждения в социальных сетях, форумах и других интернет-ресурсах во время трудовой деятельности работника.

## 10. Комплексная безопасность

Обеспечение комплексной безопасности Учреждения включает в себя пожарную безопасность и антитеррористическую защищенность.

10.1. **Пожарная безопасность** – набор практических мер и правил, направленных на предотвращение возникновения случайного или преднамеренного пожара, ограничение его распространения в случае возникновения и минимизацию последствий, включая возможные потери, до приемлемого уровня.

10.1.1. Ответственные лица осуществляют непосредственное руководство системой пожарной безопасности в учреждении в пределах своей компетенции, и определяются приказом руководителя Учреждения.

10.1.2. Ответственные лица разрабатывают Инструкцию о мерах пожарной безопасности в Учреждении, обязательную для исполнения всеми работниками, независимо от их образования, стажа работы в профессии.

10.1.3. Ответственные лица несут персональную ответственность за соблюдение мер пожарной безопасности в соответствии с требованиями законодательства.

10.1.4. Ответственные лица организуют выполнение предписаний ГУ МЧС России по Мурманской области.

10.1.5. Ответственные лица содержат в исправном состоянии и постоянной готовности системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускают их использования не по назначению.

10.1.6. Ответственные лица разрабатывают схемы и инструкции по эвакуации людей, проводят противопожарную пропаганду, обучают своих работников мерам пожарной безопасности; организуют и проводят тренировки по эвакуации проживающих и сотрудников не реже одного раза в полугодие.

10.1.7. Ответственные лица осуществляют систематические осмотры территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки.

10.1.8. Работники обязаны соблюдать меры пожарной безопасности на основании Инструкции о мерах пожарной безопасности в Учреждении.

10.2. **Антитеррористическая защищенность** - состояние защищенности здания, строения, сооружения, иного объекта, места массового пребывания людей, препятствующее совершению террористического акта

10.2.1. Ответственные лица осуществляют непосредственное руководство антитеррористической безопасностью в Учреждении в пределах своей компетенции, и определяются приказом руководителя учреждения.

10.2.2. Ответственные лица разрабатывают Инструкции по антитеррористической защищенности учреждения, обязательные для исполнения всеми работниками, независимо от их образования, стажа работы в профессии.

10.2.3. Ответственные лица разрабатывают график дежурств ответственных должностных лиц в праздничные периоды.

10.2.4. Работники обязаны соблюдать меры антитеррористической безопасности на основании Инструкции по антитеррористической защищенности Учреждения.

## 11. Заключительные положения

10.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 (трех) экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10.2. Настоящий договор заключен на 3 года и действует с 01 октября 2023 по 30 сентября 2026.

10.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

10.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения всех работников.

10.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

---

Прошито, пронумеровано,

скреплено печатью 15

(1500000000) листов.



Юристоконсульт МДИПІ

*Ю.В. Шумчук* - Ю.В. Шумчук