ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТОДАТЕЛЯ
Ректор ФГБОУ ДПО РМАНПО
Минздрава России

_____ В.В. Фомин

«__» апреля 2026 г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ
Председатель профсоюзного комитета МОО - ППО ФГБОУ ДПО РМАНПО Минздрава России РОО ПСРЗ г. Москвы

_____ И.Д. Лоранская

«30» апреля 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования» Министерства здравоохранения Российской Федерации на 2026-2029 годы

(на период с 25.05.2026 по 24.05.2029)

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 193 от 05.05 2026 г.

Москва - 2026

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ним экономических отношений в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования» Министерства здравоохранения Российской Федерации на основе взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования» Министерства здравоохранения Российской Федерации, именуемое в дальнейшем «Работодатель» или «Академия», в лице ректора Фомина Виктора Викторовича, действующего на основании Устава Академии, и Работники, интересы которых представляет местная общественная организация - первичная профсоюзная организация федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования» Министерства здравоохранения Российской Федерации Региональной общественной организации Профессионального союза работников здравоохранения г. Москвы, именуемая в дальнейшем «Профсоюз», в лице председателя профсоюзного комитета Лоранской Ирины Дмитриевны, действующей на основании Устава Региональной общественной организации Профессиональный союз работников здравоохранения города Москвы.

1.3. Работодатель признает Профсоюз как единственный выборный орган, уполномоченный работниками Академии представлять их интересы при ведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, в соответствии с решением Общего собрания (Конференции) работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования» Министерства здравоохранения Российской Федерации от 3 марта 2026 года.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Академии, за исключением работников обособленных структурных подразделений Академии – филиалов, в которых между работниками и работодателем в лице руководителей обособленных структурных подразделений Академии заключены коллективные договоры.

1.5. Настоящий Коллективный договор регулирует: взаимные обязательства Сторон по вопросам оплаты труда, режимов труда и отдыха; содействие занятости, повышение квалификации работников; условия и охрану труда; закрепление дополнительных, по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, другими соглашениями, мер социальной поддержки, гарантий и компенсаций, гарантий социально-экономических и трудовых прав Работников; развитие социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Академии; обеспечение гарантий прав Профсоюза в сфере создания условий для осуществления деятельности Профсоюза.

1.6. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками Академии, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Коллективным договором.

1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора и не ограничивают права Работодателя в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки Работников, при наличии соответствующих источников финансового обеспечения.

1.8. Профсоюз, действующий на основании Устава региональной общественной организации Профессиональный союз работников здравоохранения города Москвы, является полномочным представительным коллегиальным органом Работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Коллективного договора, а также рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем.

1.9. Работники предоставляют право председателю профсоюзного комитета договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.10. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними, отношений решаются совместно с Работодателем с учетом финансово-экономического положения Работодателя. Для Работников устанавливаются льготы и преимущества, создаются условия труда, более благоприятные по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.11. Ни одна из Сторон не может в течение установленного срока действия настоящего Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Стороны обязуются объединять усилия для эффективного выполнения настоящего Коллективного договора, решения задач повышения

авторитета Академии и ее социально-экономического развития.

1.13. Трудовой кодекс, другие нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия настоящего Коллективного договора, улучшающие правовое и социально-экономическое положение Работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего Коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.14. В период действия настоящего Коллективного договора Стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения крайней меры их разрешения (забастовок).

1.15. Положения настоящего Коллективного договора учитываются при разработке локальных нормативных актов, касающихся интересов работников Академии, в том числе по вопросам оплаты труда работников Академии, соблюдений норм охраны труда, режима труда и отдыха, социальной сферы.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым кодексом.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из Сторон.

2.3. Трудовые договоры с Работниками о приеме на работу заключаются в соответствии с Трудовым кодексом. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами Академии, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника. Особенности труда дистанционных работников регулируются главой 49.1 Трудового кодекса и иными локальными нормативными актами Академии.

2.4. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, в том числе со следующими категориями работников Академии:

проректорами – на срок полномочий ректора Академии;

педагогическими работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу – на срок до 5 лет;

научными работниками – на срок до 5 лет;

с лицами, получающими образование по очной форме обучения, – на срок не позднее окончания получения этими лицами образования по очной форме обучения.

2.5. Заключению трудового договора на замещение должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, отдельных должностей научных Работников, а также переводу на такие должности предшествует избрание по конкурсу. С педагогическими Работниками, относящимися к профессорско-преподавательскому составу, и прошедшими конкурс на замещение таких должностей, заключается срочный трудовой договор на срок до 5 лет, либо трудовой договор на неопределенный срок с обязательным прохождением аттестации один раз в пять лет.

2.6. Трудовые договоры на замещение должностей научных Работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный сторонами трудового договора.

В целях подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности научного работника (за исключением научных Работников, трудовые договоры с которыми заключены на определенный срок) Работодатель проводит аттестацию в сроки, определяемые Положением о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности научных работников, но не чаще одного раза в два года и не реже одного раза в пять лет.

2.7.При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе согласно законодательства Российской Федерации.

2.8.В целях сохранения непрерывности учебного процесса допускается заключение трудового договора на замещение должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству - на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего Работника, за которым, в соответствии с законом, сохраняется место работы - до выхода этого Работника на работу.

В целях сохранения непрерывности научной деятельности, допускается заключение трудового договора на замещение должности научного работника без избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности при приеме на работу по совместительству на срок не более одного года, а для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

2.9.Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в Трудовом кодексе.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового

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

В соответствии с Трудовым кодексом, Работодатель вправе в связи с изменениями организационных или технологических условий труда в Академии в одностороннем порядке изменить условия трудового договора, определенные Сторонами при его заключении, за исключением изменения трудовой функции Работника.

О предстоящем изменении определенных Сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника не позднее, чем за два месяца до их введения. Уведомление должно быть сделано в письменной форме.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.11. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенных трудовых договоров. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом.

2.12. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией Академии, сокращением численности или штата Работников, предусмотрены Федеральным законом от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 Трудового кодекса.

2.13. Профсоюз обязуется представлять в установленные сроки мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами и графиками сменности, утвержденными в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса.

3.2. Продолжительность рабочего времени.

3.2.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Академии не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников Академии, относящихся

к профессорско-преподавательскому составу, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для медицинских работников Академии в соответствии с занимаемой должностью и условиями труда, определенными специальной оценкой условий труда (СОУТ), устанавливается 24, 30, 33, 36 и 39 часовая рабочая неделя.

Для Работников в возрасте от 16 до 18 лет и Работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.2.2. Для Работников (за исключением медицинских и педагогических Работников) условия труда которых на рабочих местах, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливается рабочая неделя, следующей продолжительности:

при установлении класса 3.3 - 36 часов в неделю;

при установлении класса 3.4 - 35 часов в неделю.

3.2.3. По соглашению между Работником и Работодателем при заключении трудового договора и в процессе трудовой деятельности может устанавливаться неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, гибкий график работы.

3.2.4. Для отдельных категорий Работников устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графикам сменности. Продолжительность работы при сменном режиме, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками сменности, утверждаемыми Работодателем, с соблюдением установленной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени за один год. Работники должны быть ознакомлены под роспись с утвержденным графиком сменности не менее чем за месяц до введения его в действие. Для данной категории Работников устанавливается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом в один календарный месяц.

3.2.5. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени.

3.2.6. 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.

3.2.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующему(ей) нерабочему (праздничному) дню, уменьшается на один час.

3.3. Работа в ночное время.

3.3.1. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.3.2. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается

на один час без последующей отработки. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время.

3.3.3. К работе в ночное время могут привлекаться работники общежитий, учебно-лабораторных корпусов с общежитиями, медицинские работники, а также лица, деятельность которых связана с обеспечением бесперебойного функционирования систем жизнеобеспечения Академии в соответствии со статьей 96 Трудового кодекса.

3.3.4. Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Академии.

3.4. Работа в выходные и праздничные дни.

3.4.1. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни проводится в исключительных случаях, оформляется приказом Работодателя на основании служебной записки руководителя структурного подразделения, оформленного письменного согласия Работника и с учетом мнения Профсоюза. При этом Работник должен быть ознакомлен в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий (праздничный) день.

3.4.2. Работа в выходной и нерабочий (праздничный) день оплачивается в соответствии с Положением об оплате труда работников Академии, или, по желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий (праздничный) день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.5. Совместительство.

3.5.1. Работникам разрешается работа по внутреннему совместительству, в том числе, по аналогичной должности, профессии.

3.5.2. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим Работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

3.5.3. Работнику при его письменном согласии может быть поручено Работодателем выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

3.6. Работодатель имеет право привлекать Работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника, для сверхурочной работы в порядке, установленном Трудовым кодексом, или, с согласия Работника, для работы по совместительству, оформленной по отдельному трудовому договору.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим времени отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя, трудовыми договорами и графиками сменности, утвержденными с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса.

4.2. Всем работникам Академии предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю: суббота и воскресенье.

4.3. В течение рабочего времени Работодатель предоставляет Работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 (тридцати) минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем. В рабочее время указанные перерывы не включаются.

4.4. Всем Работникам Академии предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам Академии, замещающим должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, ректору Академии, а также отдельным категориям руководителей, руководителям структурных подразделений, заместителям руководителей структурных подразделений, деятельность которых связана с руководством образовательной, научной, научно-методической и методической деятельностью устанавливаются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. N 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Продолжительность отпуска медицинских работников Академии устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и/или опасными условиями труда, продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с положениями постановления Правительства РФ от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Работникам из числа инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.5. В соответствии с законодательством Российской Федерации

предоставляются ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска: Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью не менее 3-х календарных дней. Конкретная продолжительность указанного отпуска и перечень соответствующих должностей утверждаются приказом ректора Академии.

Работодатель с учетом своих финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска для Работников, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения Профсоюза.

4.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков Работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются.

4.7. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Академии.

По заявлению Работника Работодателем должен быть предоставлен оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы следующим категориям Работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- супругам военнослужащих одновременно с отпуском военнослужащих;
- гражданам, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы в соответствии с Законом Российской Федерации от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;
- ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств и другим категориям работников, в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах»;
- гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную

дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) в соответствии с Федеральным законом от 10 января 2002 г. № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»;

- Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы в соответствии с Федеральным законом от 09 января 1997 г. № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»;

- почетным донорам России в соответствии с Федеральным законом от 20 июля 2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов».

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляются в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза, и не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.9. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен Работодателем не позднее, чем за две недели до его начала.

4.10. Работникам, получившим по состоянию здоровья социальные путевки на санаторно-курортное лечение, по личному письменному заявлению и по согласованию с Работодателем, предоставляются очередные отпуска вне графика отпусков.

4.11. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей разделенного отпуска должна быть не менее четырнадцати календарных дней. Другие части отпуска могут быть разделены на любое удобное для Работника время и продолжительность.

Отдельным категориям медицинских работников Академии может быть предоставлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с положениями постановления Правительства Российской Федерации от 8 мая 2025 г. № 615 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Академии, допускается, с согласия Работника, перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее двенадцати месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня

до начала отпуска.

4.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен при временной нетрудоспособности Работника, при выполнении Работником государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами.

4.14. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день Работнику, по его желанию, предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее 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 ее компонентов.

В день сдачи крови и ее компонентов в качестве донора, а также в день связанного с этим медицинского обследования Работник освобождается от работы.

4.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время, о котором Работник должен указать в согласии на отзыв из отпуска, в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.16. Не допускается отзыв из отпуска Работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.17. Руководители структурных подразделений принимают меры к обеспечению преподавателям и работникам, работающим в приемных комиссиях, предоставления непрерывного очередного отпуска или, с согласия Работника, с разрывом, но не более чем в два периода.

4.18. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора, отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения считается последний день отпуска.

4.19. При предоставлении отпуска с последующим увольнением, при расторжении трудового договора по инициативе Работника, последний имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой Работник.

4.20. По согласованию между Работником и Работодателем, ежегодный отпуск без сохранения заработной платы предоставляется следующим категориям:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исправительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;

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

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам - по согласованию с Работодателем;

- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

4.21. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.22. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы и продолжительностью до 14 календарных дней предоставляются на основании письменного заявления (в удобное для них время) следующим Работникам:

- имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

- отцу, воспитывающему без матери ребенка в возрасте до 14 лет;

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

- другим Работникам, указанным в законодательстве Российской Федерации.

4.23. Работодатель предоставляет Работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

- для сопровождения первоклассников в школу в День знаний (1 сентября либо иной первый день учебного года) - один календарный день;

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам - по согласованию с Работодателем.

4.24. Работодатель предоставляет Работникам отпуск по уходу за ребенком, а также отпуск Работникам, усыновившим ребенка.

4.25. Работодатель предоставляет одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

4.26. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, а также имеющему трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время.

4.27. Педагогические работники Академии не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, утвержденном Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 г. № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

Длительный отпуск сроком до одного года может быть предоставлен педагогическим работникам, для которых педагогическая работа в Академии является основной. Педагогическим работникам, работающим в Академии по совместительству, указанный отпуск не предоставляется.

Предоставление длительного отпуска сроком до одного года оформляется приказом на основании поступившего от педагогического работника заявления, в котором указываются продолжительность, дата начала и дата окончания отпуска. Заявление подается не позднее чем за три месяца до предполагаемой даты начала отпуска.

Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется работнику без сохранения заработной платы и не продлевается на период временной нетрудоспособности работника, возникшей в период указанного отпуска. Разделение длительного отпуска сроком до одного года на части не осуществляется. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года, сохраняется место работы (должность).

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

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда всех категорий Работников в Академии осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации об оплате труда и другими нормативно-правовыми актами.

5.2. Порядок и систему оплаты труда для всех категорий работников Академии определяет Положение об оплате труда работников Академии, утвержденное в установленном порядке.

5.3. Заработная плата выплачивается ежемесячно в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка Академии.

6. ОХРАНА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

6.1. Работодатель гарантирует соблюдение трудового законодательства Российской Федерации в области охраны труда и обязуется:

- установить по согласованию с Профсоюзом режим труда и отдыха работников в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации;
- обеспечить безопасную эксплуатацию зданий, сооружений, оборудования;
- создать соответствующие требованиям охраны труда безопасные условия труда на каждом рабочем месте;
- обеспечивать реализацию системы управления охраной труда Академии;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечить работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдачу бесплатно (за счет средств Академии) по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с законодательством Российской Федерации. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работникам может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов;
- обеспечить проведение, в установленном порядке, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований соответствующего контингента работников;
- обеспечить создание, в установленном порядке, санитарных постов с аптечками для оказания первой медицинской помощи;
- организовать, в установленном порядке, проведение специальной оценки условий труда и ознакомление работников с результатами проведения специальной оценки условий труда на их рабочих местах под роспись, в срок не позднее чем тридцать календарных дней со дня утверждения отчёта о проведении специальной оценки условий труда. В указанный срок не включаются периоды временной нетрудоспособности работника, нахождения его в отпуске или командировке;
- утвердить перечень должностей с вредными условиями труда, организовать проведение за счёт средств академии обязательных

предварительных и периодических медицинских осмотров работников этих профессий (должностей) и обязательных психиатрических освидетельствований соответствующего контингента работников;

- предоставлять льготы и дополнительные выплаты, установленные нормами Трудового кодекса работникам, занимающим должности с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда;

- организовать обучение и проверку знаний по охране труда работников академии в установленные правовыми актами сроки;

- организовать контроль за созданием безопасных условий труда в подразделениях, содействовать работе комиссии по охране труда;

- принимать меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи;

- осуществлять информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;

- в установленном порядке расследовать инциденты, аварийные ситуации, несчастные случаи с работниками, случаи профессиональных заболеваний, принимать меры по их предупреждению и профилактике;

- организовать исполнение указаний и предписаний органов государственной власти, выдаваемых ими по результатам контрольно-надзорной деятельности;

- обеспечивать безопасные условия и охрану труда молодых работников и женщин;

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных аудиториях, лабораториях, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами;

- оказывать помощь работникам, обеспечивающим охрану труда в Академии, организовывать их обучение по охране труда, обучение работников, выполняющих работы повышенной опасности и ответственных за это лиц за счет средств Академии или фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

6.2. Работники Академии обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;

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

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

- использовать и правильно применять средства индивидуальной и

коллективной защиты;

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

- незамедлительно 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;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности Работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса, 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;

- 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.

7. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОДДЕРЖКЕ ЗАНЯТОСТИ РАБОТНИКОВ

7.1. Мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности Работников, увольняемых в результате изменения структуры, реорганизации, ликвидации, сокращения численности или штата Работников, Работодатель разрабатывает с участием Профсоюза.

7.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам в соответствии со статьей 179 Трудового кодекса, а также членам Профсоюза.

7.3. Не допускается по инициативе Работодателя расторжение трудового договора с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации Академии.

7.4. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка

в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка- инвалида в возрасте до восемнадцати лет, либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового Кодекса).

7.5. Расторжение трудового договора с Работниками в возрасте до 18 лет по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Академии), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

7.6. При сокращении численности или штата Работников не допускается в течение года увольнение двух Работников, являющихся членами одной семьи, за исключением случаев ликвидации Академии.

7.7. Критериями массового высвобождения Работников считается сокращение численности или штата Работников в количестве:

- 50 и более человек в течение 30 дней;
- 200 и более человек в течение 60 дней;
- 500 и более человек в течение 90 дней.

7.8. При проведении аттестации работников, которая может послужить основанием для увольнения Работника вследствие недостаточной квалификации, Работодатель в обязательном порядке включает в состав аттестационной комиссии представителя Профсоюза.

7.9. При сокращении численности или штата Работников, возможного расторжения трудовых договоров с Работниками, Работодатель в письменной форме под роспись и персонально сообщает об этом Работникам, а также информирует Профсоюз не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если это может привести к массовому увольнению Работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников, Работодатель до наступления срока расторжения трудового договора, по письменному заявлению, предоставляет время (не менее четырех часов в неделю) для поиска работы.

7.10. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата Работников, Работодатель до наступления срока расторжения трудового договора, по письменному заявлению, предоставляет время (не менее четырех часов в неделю) для

поиска работы.

7.11.Работодатель обязуется:

7.11.1.Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, Работников Академии, нарушений правовых гарантий Работников.

7.11.2. Создавать условия для подготовки и дополнительного профессионального образования Работников. При направлении Работников для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ними место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы на весь период обучения.

8. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны договорились, что первоочередными задачами по развитию социальной сферы Работодателя и улучшению условий труда Работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- улучшение условий и повышение безопасности труда;

8.2. В целях предоставления социальных гарантий Работникам Работодатель обязуется:

8.2.1. Осуществлять государственное социальное страхование Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и контроль правильности начисления пособий по государственному социальному страхованию.

8.2.2. Обеспечивать обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством Российской Федерации.

8.2.4. Учитывать мнение Профсоюза при рассмотрении кандидатур Работников, представляемых к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и государственными наградами Российской Федерации.

8.2.5. Выплачивать выходное пособие при расторжении трудовых договоров, согласно законодательству Российской Федерации.

8.2.6. Своевременно, достоверно и в полном объеме предоставлять достоверные сведения индивидуального (персонифицированного) учета Работников в территориальные органы фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

8.2.7. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.2.8. В порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством в сфере охраны здоровья, предоставлять Работникам освобождение от работы: в день прохождения диспансеризации:

- на один рабочий день раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка Работникам в возрасте до 39 лет включительно;
- на один рабочий день ежегодно с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, Работникам в возрасте от 40 лет;
- на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого возраста и Работникам, являющимся получателями пенсии по возрасту, по старости или пенсии за выслугу лет.

Работодатель имеет право запросить у Работника справку о подтверждении прохождения Работником диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

8.3. Профсоюз:

8.3.1. Выделяет средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза, которые состоят на учете в Профсоюзе Академии более 6 месяцев, в соответствии с локальным актом.

8.3.2. Выделяет бесплатно для детей многодетных, неполных и малообеспеченных семей Работников, членов Профсоюза, подарки и билеты на Новогодние представления.

8.4. Профсоюз совместно с Работодателем:

8.4.1. Проводит согласованную политику в области развития культуры, спорта, туризма, организации детского, молодежного и семейного отдыха. Принимает участие в организации и проведении, совместном финансировании спортивно-оздоровительных и культурно-массовых мероприятий Работникам и членам их семей.

8.5. Стороны считают молодыми Работниками граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет, а имеющих ученую степень доктора наук – до 40 лет включительно (далее - молодые Работники).

8.6. Определяет приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики считать:

- проведение разъяснительной политики с молодыми Работниками в целях закрепления их в Академии;
- развитие творческой активности молодых Работников;
- обеспечение молодых Работников правовой и социальной защищенностью;
- активизацию и поддержку досуга молодых Работников, спортивно-оздоровительной работы.

8.7. В целях сохранения и развития потенциала Академии, повышения

престижа профессии, эффективного участия молодых Работников в рабочем процессе, обеспечении преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности Работодатель:

Проводит работу по формированию и обучению резерва из числа молодых Работников на руководящие должности.

8.8. Профсоюз вовлекает молодых Работников в ряды членов Профсоюза и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.

9. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

9.1. Работники Академии имеют право на:

9.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

9.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

9.1.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, Коллективным договором.

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

9.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

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

9.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.1.8. Вступление в Профсоюз Академии для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

9.1.9. Участие в управлении Академией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами формах.

9.1.10. Ведение коллективных переговоров, заключение Коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений.

9.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законодательством Российской Федерации способами.

9.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом,

иными федеральными законами.

9.1.13. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением им трудовых обязанностей в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

9.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

9.1.15. Защиту своей профессиональной чести и достоинства.

9.1.16. Материально-техническое и организационное обеспечение своей профессиональной деятельности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.17. Участие в обсуждении и решении важнейших вопросов по направлениям деятельности Академии и его структурных подразделений.

9.1.18. Бесплатное пользование информационными фондами в соответствии с установленным в Академии порядком.

9.2. Работники Академии обязаны:

9.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные трудовым договором и должностными инструкциями.

9.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

9.2.3. Соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников Академии.

9.2.4. Соблюдать трудовую дисциплину.

9.2.5. Выполнять установленные нормы труда.

9.2.6. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

9.2.7. Бережно относиться к имуществу Академии (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Академии, если Академия несет ответственность за сохранность этого имущества) и Работников Академии.

9.2.8. Незамедлительно сообщать руководству Академии или непосредственному руководителю структурного подразделения о возникновении ситуаций, причин и условий, нарушающих рабочий процесс и деятельность Академии, либо представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Академии.

9.2.9. Беречь и разумно использовать материальные ценности, оборудование кабинетов, лабораторий, аудиторий, общежитий, учебных корпусов, технические средства обучения, электроэнергию и другие материальные ресурсы. В случае порчи имущества, оборудования нести материальную ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

9.2.10. Признавать и соблюдать права Академии на объекты интеллектуальной собственности, созданные Работником в порядке выполнения служебных обязанностей.

9.2.11. Соблюдать требования режима секретности. Не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную

и иную), ставшую известной Работнику в связи с исполнением им должностных обязанностей.

9.2.12. Разрешать трудовой спор или разногласия в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2.13. Поддерживать своим личным поведением и отношением к работе имидж Академии, способствовать воспитанию чувства патриотизма, гордости за свою профессию.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА

10.1. Работодатель:

10.1.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом, Федеральным законом от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законодательством Российской Федерации. Обеспечивает условия для осуществления уставной деятельности Профсоюза, его выборных органов, не допускает случаев нарушения прав членов Профсоюза.

10.1.2. Обеспечивает участие представителя Профсоюза в совещаниях, затрагивающих социально-трудовые интересы Работников, а также в заседаниях Ученого совета Академии и ректората.

10.1.3. Бесплатно и беспрепятственно предоставляет председателю Профсоюза информацию о деятельности Академии, необходимую для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально - трудовым вопросам.

10.1.4. Не препятствует осуществлению Профсоюзом контроля соблюдения трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также права требовать устранения выявленных нарушений.

10.1.5. Принимает локальные нормативные акты Академии, с учетом мнения Профсоюза, в случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации. Если мотивированное мнение Профсоюза не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, Работодатель может согласиться с ним, или в течение трех дней, после получения мотивированного мнения, проводит дополнительные консультации с Профсоюзом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

10.1.6. Ежемесячно и бесплатно по письменному заявлению Работников, являющихся членами Профсоюза, удерживает и перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы в размере, предусмотренном Уставом региональной общественной организации Профессиональный союз работников здравоохранения города Москвы. В случае перехода Работника на другую должность или в другое

структурное подразделение, продолжает перечислять взносы без дополнительного заявления Работника. Ежемесячно предоставляет Профсоюзу списки Работников (с указанием суммы), у которых удерживаются профсоюзные взносы.

10.1.7. Содействует деятельности Профсоюзу со стороны структурных подразделений, других должностных лиц Академии в реализации законных прав Работников и их представителей.

10.1.8. Освобождает от основной работы членов выборных органов Профсоюза, не освобожденных от основной работы, на время краткосрочного обучения и повышения квалификации профсоюзных кадров, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы.

10.1.9. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом, для освобожденных профсоюзных Работников, избранных в Профсоюз. Распространяет на них социально-экономические права, льготы и гарантии, предусмотренные для Работников Академии настоящим Коллективным договором

10.1.10. Предоставляет возможность проведения в рабочее время профсоюзных собраний (конференций) при условии заблаговременного согласования времени их проведения.

10.1.11. Рассматривает представления Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по устранению выявленных нарушений и сообщает ему о принятых мерах.

10.1.12. Для осуществления уставной деятельности безвозмездно предоставляет Профсоюзу Академии:

- в пользование помещения, мебель, оргтехнику, средства связи.
- необходимые нормативно-правовые документы;
- возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;
- возможность работы в сети Интернет;
- автотранспорт (по необходимости).

Осуществляет охрану, ремонт, уборку и другие расходы по содержанию помещений.

10.1.13. Создает условия для организации и проведения Профсоюзом независимых исследований и экспертиз условий и организации труда Работников, а также знакомит Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых в рамках предоставленных полномочий.

10.1.14. Приостанавливает по требованию Профсоюза исполнение решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

10.1.15. Знакомит вновь принимаемых на работу сотрудников с деятельностью Профсоюза, настоящим Коллективным договором, ориентируя их на социальное партнерство с Профсоюзом.

10.2. Профсоюз:

10.2.1. Является юридическим лицом, имеет печать и расчетный счет, вправе самостоятельно формировать штат сотрудников, выполняющих работу в целях осуществления уставных задач первичной профсоюзной организации.

10.2.2. Представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников независимо от членства в Профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Региональной общественной организации Профсоюз работников здравоохранения города Москвы.

10.2.3. Представляет и защищает трудовые права членов Профсоюза в суде, оказывает иную юридическую помощь.

10.2.4. Вносит Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития Академии и регулирования в них социально-трудовых отношений.

10.2.5. Информирует Работников на сайте Академии о деятельности Профсоюза, излагает позицию и решения их органа, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

10.2.6. При поддержке структурных подразделений имеет право выдвигать кандидатуры выборных профсоюзных Работников на присвоение почетных званий и награждение ведомственными знаками отличия.

10.3. Работодатель и Профсоюз:

10.3.1. Обеспечивают взаимодействие, руководствуясь законодательством Российской Федерации, отраслевыми соглашениями, настоящим Коллективным договором, принципами социального партнерства.

10.3.2. Обеспечивают информирование Сторон по направлениям деятельности Академии.

10.3.3. Все решения по социальным вопросам, касающимся трудового коллектива, принимают после взаимных переговоров и обсуждений.

10.3.4. Все спорные вопросы решают на основе взаимного уважения, не допуская трудовых споров или разногласий в трудовом коллективе.

10.3.5. Вправе оказывать друг другу правовую, административную и другие виды помощи и поддержки на безвозмездной основе в рамках социального партнерства.

10.4. Привлечение к дисциплинарной ответственности членов Профсоюза, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускается только с учетом мнения или по согласованию Профсоюза.

11. ОРГАНИЗАЦИЯ И КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. УСЛОВИЯ УРЕГУЛИРОВАНИЯ КОНФЛИКТОВ

11.1. Выполнение положений Коллективного договора в Академии контролируется Работодателем и Профсоюзом. В течение срока действия Коллективного договора Стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст Коллективного договора на основе взаимной договоренности. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с нормами законодательства Российской Федерации.

11.2. В порядке контроля выполнения Коллективного договора Работодатель и Профсоюз имеют право запрашивать у другой стороны необходимую информацию о ходе выполнения отдельных положений настоящего Коллективного договора.

11.3. При возникновении споров, связанных с применением Коллективного договора, Работники вправе обратиться в Профсоюз для разрешения спорной ситуации с его участием, в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

11.4. Стороны обязуются в двухнедельный срок с момента получения требования одной из Сторон о выявленных нарушениях условий Коллективного договора сообщить другой Стороне о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор вступает в силу с 25 мая 2026 года, действует три года и не зависит от факта проведения его уведомительной регистрации. За три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора Стороны обязуются вступить в переговоры о заключении Коллективного договора на новый период или о продлении срока действия настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

12.2. Подписанный Сторонами Коллективный договор в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию.

12.3. Изменения и дополнения к Коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

12.4. Должностные лица, виновные в нарушении трудового законодательства и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, или

в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

12.5. Должностные лица, виновные в нарушении прав членов Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.6. Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и, если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Коллективного договора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Коллективному договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

12.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Академии, изменения типа Академии, реорганизации Академии в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с ректором Академии. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) или смене формы собственности Академии любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При этом права и обязательства Сторон переходят к их правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Коллективного договора. При ликвидации Академии настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.8. Настоящий Коллективный договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.