

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения города Москвы
Центр реабилитации инвалидов
«Красная Пахра»

Срок действия Коллективного договора:
с 26 декабря 2024 года по 25 декабря 2027 года

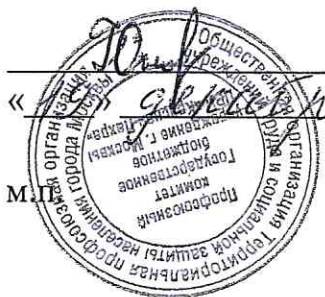
Представитель работодателя:

Директор
ГБУ ЦРИ «Красная Пахра»


Г.А. Азизов
«19» декабря 2024 г.
М.П.

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУ ЦРИ «Красная Пахра»


Е.А. Юнакова
«19» декабря 2024 г.
М.П.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ
УПРАВЛЕНИЕ ПОСРЕДНИЧЕСТВА
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 557 от 20.12.24
«Тамара»

г. Москва г.Троицк

Содержание

1.	Общие положения.....	3
2.	Права и обязанности сторон Коллективного договора	4
3.	Трудовые отношения и трудовой договор	9
4.	Рабочее время.....	15
5.	Время отдыха	18
6.	Оплата труда	23
7.	Охрана труда	25
8.	Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.....	29
9.	Гарантии прав Профкома и членов Профкома.....	30
10.	Разрешение трудовых споров.....	32
Приложение 1 <i>«План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2025 г.»</i>		34

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения Работников и Работодателя.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- Работодатель: Государственное бюджетное учреждение города Москвы Центр реабилитации инвалидов «Красная Пахра» (сокращенное наименование ГБУ ЦРИ «Красная Пахра») (далее по тексту – Учреждение) в лице директора Азизова Гюли Азизовича, действующего на основании Устава (далее по тексту – Работодатель);

- работники Государственного бюджетного учреждения города Москвы Центр реабилитации инвалидов «Красная Пахра» (далее по тексту – работники), представляемые первичной профсоюзной организацией ГБУ ЦРИ «Красная Пахра» в лице председателя профсоюзного комитета Юнаковой Елены Александровны (далее по тексту – Профком), действующей на основании Устава Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и заключается в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, на повышение уровня жизни работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Договора.

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

1.5. В течение срока действия Коллективного договора работники воздерживаются от проведения забастовок, а также от предъявления требований по вопросам, урегулированным настоящим Договором при условии соблюдения Работодателем его положений.

1.6. Стороны обязуются два раза в год проводить проверку выполнения Коллективного договора (за первое полугодие и за год) и ежегодно на собрании работников (конференции) представлять отчеты о ходе выполнения настоящего Договора.

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

1.8. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.9. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с 26.12.2024 года и распространяется на всех работников Учреждения, независимо от членства в Профкоме.

1.10. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.12. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора.

1.14. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляются Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.16. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

2. Права и обязанности сторон Коллективного договора

2.1. Работники Учреждения имеют право на:

2.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;

2.1.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.1.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

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

2.1.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной и сокращенной продолжительности рабочего времени для отдельных профессий и категорий

работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

2.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.1.9. Участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

2.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

2.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

2.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

2.2. Работники Учреждения обязаны:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.4. Выполнять установленные нормы труда;

2.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.2.6. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

2.2.7. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

2.2.8. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.2.9. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионально заболевания (отравления), а также о ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2.10. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

2.3.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

2.3.3. Поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

2.3.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

2.3.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.3.6. Принимать локальные нормативные акты;

2.3.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

2.3.8. Создавать производственный совет - совещательный орган, образуемый на добровольной основе из числа работников Работодателя, имеющих, как правило, достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с Работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления Учреждения, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами отнесено к компетенции профессиональных союзов, Профкому.

Работодатель обязан информировать производственный совет о результатах рассмотрения предложений, поступивших от производственного совета, и об их реализации;

2.3.9. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труд.

2.4. Работодатель обязан:

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

2.4.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

2.4.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, медицинской и технической документацией, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

2.4.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

2.4.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим Коллективным договором правилам внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.4.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

2.4.8. Предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

2.4.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.4.10. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.4.11. Рассматривать представления Профкома о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

2.4.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах;

2.4.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.4.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.4.15. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

2.4.16. По письменному заявлению работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у Работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Работник, которому Работодатель выдал трудовую книжку в соответствии с частью первой пункта 2.4.16, обязан не позднее трех рабочих дней со дня получения трудовой книжки в органе, осуществляющем обязательное социальное страхование (обеспечение), вернуть ее работодателю.

Сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ) у Работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 ТК РФ.

2.4.17. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.5. Профком обязан:

2.5.1. Представлять и защищать интересы работников по вопросам:

- регулирования индивидуальных трудовых отношений;
- осуществления всех форм социального партнерства.

2.5.2. Содействовать обеспечению занятости;

2.5.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства в соответствии с установленным законом порядком и объемом;

2.5.4. Принимать участие в формировании социальных программ, системы управления охраной труда и разработке мер по социальной защите работников, а также осуществлять профсоюзный контроль по соблюдению законодательства в указанной сфере;

2.5.5. Осуществлять защиту интересов работников членов Профкома в органах по рассмотрению трудовых споров, а также принимать участие в регулировании коллективных трудовых споров;

2.5.6. Содействовать укреплению дисциплины труда;

2.5.7. Представлять интересы работников членов Профкома в государственных и общественных организациях, решать вопросы по обеспечению справедливой и дифференцированной заработной платы и льгот, улучшению условий труда;

2.5.8. Оказывать помощь в приобретении путевок в санатории, дома отдыха, пансионаты работникам членам Профкома и членам их семей;

2.5.9. В период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре Коллективного договора, если выдвигаемые Профкомом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

3. Трудовые отношения и трудовой договор

3.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Коллективным договором, а также информировать работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

3.3. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ.

3.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр

трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

3.5. Трудовые договоры могут заключаться, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

3.6. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 59 Трудового кодекса Российской Федерации, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения) и (или) о рабочем месте;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, врачебной и иной);
- об обязанности работника после его обучения в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией проработать по трудовому договору не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя.
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- об испытании.

Испытание в соответствии со ст. 70 ТК РФ при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

3.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора и функциональные обязанности, оговоренные в должностной инструкции. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

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

3.10. Право работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

3.11. Прекращение трудового договора имеет место по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.

С приказом Работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до

сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

3.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами сохранялось место работы (должность).

3.14. При предоставлении отпуска с последующим увольнением, днем увольнения считается последний день отпуска.

3.15. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.16. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать письменное согласие на отправку трудовой книжки по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора, с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае если, в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению

работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленным Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее 3-х рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя)).

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, Работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

3.17. Условия и оплата труда Руководителя Учреждения определяются трудовым договором между Учредителем и Руководителем Учреждения.

3.18. При приеме на работу, в соответствии со ст. 65 ТК РФ, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства (сведения о трудовой деятельности используются для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим

функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

— справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

— иные документы, в случае установления такого требования действующим законодательством.

3.19. Работодатель обязан формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. (В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация).

3.20. С письменного согласия работника ему может быть поручено 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 (ст. 151 ТК РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

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

3.22. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные действующим трудовым законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении 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.

3.23. По распоряжению Работодателя работник может быть направлен в служебную командировку для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

4. Рабочее время

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, графиками работы, утверждаемыми в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.2. Режим рабочего времени Учреждения предусматривает продолжительность рабочего дня 8 часов при 5-ти дневной рабочей неделе с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

Для работников всех отделений, участвующих в проведении реабилитации и абилитации, вводится одна рабочая суббота в месяц согласно графику работы подразделения.

4.3. Для работников административно-хозяйственных служб Учреждения обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.4. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени и ежедневной работы медицинских работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с ТК РФ и постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

4.5. Работодатель по письменному заявлению работника может устанавливать гибкий график работы при условии сохранения нормального функционирования Учреждения.

4.6. Работникам, которым по условиям работы установлены сменный или скользящий график работы и не может быть соблюдена ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать нормального числа рабочих часов.

4.7. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников:

- в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- инвалидов I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- у которых условия труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.8. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

4.9. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

4.11. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;
- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.12. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать: при 36 часовой рабочей неделе - 8 часов; при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

4.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях и в порядке, предусмотренном ст. 76 ТК РФ.

4.14. Привлечение Работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профкома.

4.15. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.16. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

4.17. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60, 97 и 99 ТК РФ.

5. Время отдыха

5.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

5.2. Работникам в течение рабочего дня (смены) предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и Работодателем.

5.3. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.5. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.7. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работникам по истечению шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий год работы - в соответствии с графиком отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

5.8. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работниками, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, в частности:

- работникам в возрасте до восемнадцати лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;

– работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 30 календарных дней.

5.10. В соответствии с законодательством Российской Федерации работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

– работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (приложение 2);

– работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ, продолжительностью 7 календарных дней.

5.11. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

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

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

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.15. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

5.16. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

5.18. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по

письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.19. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.20. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.21. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет
- лицам, награжденным знаком «Почетный донор России» или «Почетный донор СССР» в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (Федеральный закон от 20.07.2012 № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»);
- гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, получившие суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр) (пункт 15 статьи 2 Федерального закона от 10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);
- супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 №76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (ч. 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 №5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

- Героям Советского Союза, Героям России, полным кавалерам ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);
- участникам Великой Отечественной войны (пп. 13 п. 1 ст. 15 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- ветеранам боевых действий (пп. 11 п. 1, пп. 4 п. 2 и пп. 3 п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- инвалидам войны (пп. 17 п. 1 ст. 14 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- лицам, работавшим в период Великой Отечественной войны на объектах противовоздушной обороны (пп. 10 п. 1 ст. 19 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- лицам, награжденным знаком «Жителю блокадного Ленинграда» (пп. 9 п. 1 ст. 18 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);
- другим категориям граждан, имеющим в соответствии с законодательством Российской Федерации, право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время.

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

5.23. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (при представлении справки об очередном отпуске с основного места работы).

5.24. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

5.25. Работникам, совмещающим работу с обучением, дополнительные отпуска, а также иные связанные с этим гарантии и компенсации, предоставляются в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ.

5.26. Гарантии и компенсации, в том числе, указанные дополнительные отпуска работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

5.27. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, определяется ст. 177 ТК РФ.

5.28. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон трудового договора.

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

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.30. Отпуска по беременности и родам предоставляются в порядке и на условиях, определенных статьей 255 ТК РФ.

5.31. Порядок предоставления отпуска работникам, усыновившим ребенка, определяется статьей 257 ТК РФ.

5.32. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению (ст. 262 ТК РФ).

5.33. 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.

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

5.35. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в пункте 5.34, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

6. Оплата труда

6.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст.129 ТК РФ).

6.2. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в городе Москве.

6.3. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда.

6.4. Работодатель обязуется осуществлять оплату труда работников в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации, учитывая специфику и условия труда, установленные для работников социальной защиты населения.

6.5. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

6.6. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

6.6.1. О составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

6.6.2. О размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе, денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, соответственно;

6.6.3. О размерах и об основаниях произведенных удержаний;

6.6.4. Об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.7. Форма расчетного листка утверждается Работодателем либо учредителем с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.8. Расчетный листок может выдаваться как на бумажном носителе, так и в электронной форме. По заявлению работника расчетный листок в электронной форме направляется на адрес электронной почты, указанной работником.

6.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (5 и 20 числа каждого месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.10. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на указанный работником счет в банке на условиях, определенных трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

6.11. За нарушение срока выплаты заработной платы и иных выплат работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение начисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по фактическому расчету включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.12. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

6.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.14. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с письменного согласия работника ему может быть поручено 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 (ст. 151 ТК РФ).

6.15. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

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

6.17. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня (ст. 60.2 ТК РФ).

6.18. Премирование, материальное поощрение и материальная помощь работникам осуществляются в порядке и на условиях определенных Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников ГБУ ЦРИ «Красная Пахра» и иными локальными нормативными актами, принятыми Работодателем с учетом мнения Профкома.

6.19. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

6.20. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующей в ГБУ ЦРИ «Красная Пахра» системой оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

6.21. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

6.22. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, Работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Охрана труда

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с требованиями ТК РФ, законодательства об охране труда.

7.3. Работодатель обязан обеспечить:

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

7.3.2. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.3.3. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3.4. Приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных: специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

7.3.5. Приобретение и размещение аптечек первой помощи в каждом здании, где расположены рабочие места сотрудников.

7.3.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

7.3.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.3.8. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.9. Проведение специальной оценки условий труда.

7.3.10. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников.

7.3.11. Освидетельствование работников проводится с целью определения его пригодности к работе. Для прохождения освидетельствования, Работодателем выдается направление, в котором указывается вид деятельности и условия труда работника.

7.3.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 76 и 212 ТК РФ).

7.3.13. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.3.14. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

7.3.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.3.16. Расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.17. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.18. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные ТК РФ, иными федеральными законами сроки.

7.3.19. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.20. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

7.3.21. Разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, для принятия локальных нормативных актов.

7.3.22. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности Учреждения.

7.4. Возмещение вреда работникам, пострадавшим от несчастного случая на производстве и профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с исполнением их трудовых обязанностей:

7.4.1. Выплата единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая на производстве, в размере не менее 50-кратного размера минимальной заработной платы в городе Москве. Основанием для выплаты денежной компенсации является заявление от членов семьи погибшего (умершего), которое подается в произвольной форме в организацию, где произошел несчастный случай. В случае трудового увечья, полученного работником от несчастного случая на производстве, размер единовременной денежной компенсации определяется в соответствии со степенью утраты профессиональной трудоспособности исходя из 50-кратного размера минимальной заработной платы в городе Москве и уменьшается в зависимости от степени вины потерпевшего, но не более чем на 25 процентов.

7.5. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются создать совместную комиссию по охране труда из представителей Работодателя и профсоюзного комитета на паритетной основе.

7.6. Совместная комиссия ежегодно разрабатывает и заключает план мероприятий по охране труда, с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.7. Совместная комиссия по охране труда:

7.7.1. Организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний;

7.7.2. Проводит проверки условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок;

7.7.3. Контролирует выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных Планом мероприятий по охране труда;

7.7.4. Проводит подготовительные работы для проведения специальной оценки условий труда;

7.7.5. Определяет подразделения Учреждения, в которых будет проведена (в первую очередь) специальная оценка условий труда.

7.8. Работники обязаны:

7.8.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.8.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.8.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.8.4. Немедленно извещать своего непосредственного руководителя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.8.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.9. Основные права работников в области охраны труда предусмотрены ст. 219-225 ТК РФ.

7.10. **Профком обязуется:**

7.10.1. Систематически контролировать состояние охраны труда.

7.10.2. Контролировать выполнение графика отпусков работников.

7.10.3. Провести выборы представителей профсоюзного комитета в члены совместной комиссии по охране труда.

7.10.4. Осуществлять контроль за предоставлением сведений на выплату компенсаций и пособий по государственному социальному страхованию (пособие на рождение ребенка, по уходу за ребенком, на погребение);

7.10.5. Установить постоянный контроль за:

- соблюдением Работодателем законодательных и нормативных правовых актов об охране труда;
- соблюдением работниками норм, правил и инструкций по охране труда;
- правильностью применения работниками средств коллективной и индивидуальной защиты (использованием специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по назначению и содержанием их в чистоте и порядке).

7.10.6. Проводить проверки условий труда работников в подразделениях Учреждения с составлением соответствующего акта.

7.10.7. Разрабатывать мероприятия и вносить предложения по устранению выявленных недостатков, а также по улучшению условий труда работников.

7.10.8. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве (происшедших в Учреждении).

7.10.9. Согласовывать локальные акты по охране труда, инструкции по охране труда.

8. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

8.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками

Работодатель в письменной форме сообщает об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При принятии такого решения, а также решения о ликвидации Учреждения, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в объеме, порядке и сроки, установленные Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3, 5, ч 1 ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профкома, Работодатель направляет в Профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия решения.

Увольнение работников, являющихся членами Профкома по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3, 5, ч 1 ст. 81 ТК РФ, производят с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьями 82, 373 ТК РФ.

Предоставлять работникам, предупрежденным о расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 1, 2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее четырех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением последнего.

8.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

8.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным, при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- работникам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- работникам, которым до выхода на пенсию по старости осталось не более 5 лет;
- председателю первичной профсоюзной организации.

8.4. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает (не использует) или сокращает прием рабочей силы;
- приостанавливает прием на работу новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев, в случае массового увольнения работников в связи с изменением условий труда. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий;
- трудоустраивает работников путем до укомплектации других отделений за счет вакансий;
- предоставляет высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.
- работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата, предоставляется возможность трудоустройства в Учреждении в случае создания (восстановления) в нем новых рабочих мест.

8.5. Профком обязуется предоставлять бесплатную консультацию и правовую помощь членам Профкома по вопросам занятости.

8.6. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати 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 детей в возрасте до четырнадцати лет, 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 ТК РФ).

8.7. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный

брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5- 8, 10 или 11 части первой статьи 81или пунктом 2 статьи 336настоящего Кодекса) (ст.264.1 ТК РФ).

9. Гарантии прав Профкома и членов Профкома

9.1. Выборным профсоюзным органом, а также представительным органом Работников в Учреждении является профсоюзный комитет (Профком).

9.2. Права Профкома и членов Профкома определяются ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

9.3. Профком имеет право на осуществление контроля над соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением им условий Коллективного договора.

9.4. Работодатель обязан в установленный законом срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

9.5. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование Профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы.

9.6. Работодатель обязуется освобождать членов Профкома с сохранением среднего заработка, не освобожденных от основной работы, на время профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов съездов, конференций, а также для выполнения и подготовки мероприятий, связанных с деятельностью Профкома.

9.7. Работодатель признает право Профкома на информацию по следующим вопросам:

- реорганизация Учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения инженерно-технических и технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

9.8. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профкома членских профсоюзных взносов из заработной платы работников,

являющихся членами Профкома, при наличии их письменных заявлений. Право приема и хранения таких заявлений предоставлено Профкому.

9.9. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с работником; являющимся членом Профкома, в случаях:

- сокращения численности или штата работников;
- недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, возможно только при учете мотивированного мнения Профкома.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя по указанным выше основаниям с руководителем (его заместителем) Профкома, не освобожденным от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия ТПО Учреждений социальной защиты населения города Москвы.

9.10. Члены Профкома включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других комиссий.

10. Разрешение трудовых споров

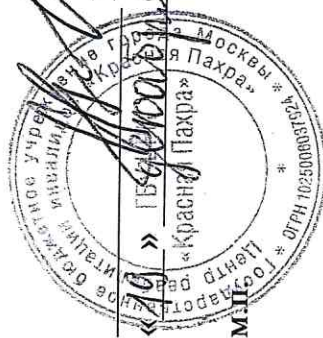
10.1. Работодатель и Профком берут на себя обязательства в течение всего периода действия Коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих трудовых споров (индивидуальных и коллективных).

10.2. В случае возникновения трудовых споров Работодатель и Профком обязуются соблюдать существующий порядок разрешения этих вопросов в соответствии с законодательством и воздерживаться от любых действий, сдерживающих осуществление этих мер.

10.3. В случае возникновения коллективного трудового спора рассмотрение его производится сторонами в учреждении «Трудовой арбитражный суд для разрешения коллективных трудовых споров», расположенного по адресу: г. Москва, 129010, Протопоповский пер., д. 25. Решение «Трудового арбитражного суда для разрешения коллективных трудовых споров» стороны обязуются исполнять.

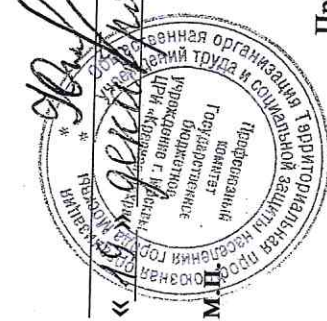
Представитель работодателя:

Директор
ГБУ ЦРИ «Красная Пахра»

Г.А. Азизов
«16» сентября 2024 г.
М.П. 

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета
ГБУ ЦРИ «Красная Пахра»

Е.А. Юнакова
«16» сентября 2024 г.
М.П. 

Приложение 1
к Коллективному договору
ГБУ ЦРИ «Красная Пахра»

План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2025 г.

№ п/п	Содержание мероприятия	Срок исполнения	Ответственный исполнитель	Расходы (руб.)
1	2	3	4	5
1.	Организация обучения, проверок знаний по охране труда	в течение года по мере необходимости	руководители структурных подразделений, специалист по охране труда, члены комиссии по охране труда	100 000,00 (прогноз на 2025 г.)
2.	Оборудование кабинета, уголка (стенда) по охране труда, обновление информации, приобретение плакатов и наглядных пособий по охране труда, установка информационных стендов по охране труда (котельная, гараж, ВЗУ, три отделения, склад)	в течение года по мере необходимости	специалист по охране труда, контрактная служба	20 000,00 (прогноз на 2025 г.)

13.	Приобретение и замена светильников, ламп (приведение естественного и искусственного освещения к установленным нормам на рабочих местах) в рабочих кабинетах, бытовых помещениях	в течение года по мере необходимости	ответственный за электрохозяйство, контрактная служба	16 000, 00 (прогноз на 2025 г.).
14.	Приобретение дезинфицирующих салфеток и (или) дезинфицирующих кожных антисептиков для обработки рук работников (дезинфицирующие средства)	в течение года по мере необходимости	руководители структурных подразделений, контрактная служба	10 000, 00 (прогноз на 2025 г.).
15.	Приобретение устройств (оборудования) для бесконтактного контроля температуры тела работника и (или) термометров в целях предупреждения распространения инфекционных заболеваний	по мере необходимости	руководители структурных подразделений, контрактная служба	10 000, 00 (прогноз на 2025 г.).
16.	Проведение проверки и испытаний переносных приставных лестниц, лестниц-стремян, складских стеллажей на безопасность в эксплуатации	в течение года по мере необходимости	специалист по охране труда, руководители структурных подразделений, контрактная служба	16 000, 00 (прогноз на 2025 г.).

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

36 (тридцать шесть) листов

Директор ГБУ ЦРИ «Красная Пахра»

Подпись

«15» *Г.А. Азизов* Г.А. Азизов/
2024 г. М.П.

