

2.4. Наличие пункта в коллективном договоре и трудовых договорах между работодателем и работниками о создании условий для занятий физической культурой и спортом

[https://www.volgmed.ru/uploads/files/2022-9/158066-kollektivny\\_dogovor\\_22\\_25.pdf](https://www.volgmed.ru/uploads/files/2022-9/158066-kollektivny_dogovor_22_25.pdf)

На конференции трудового коллектива работников ВолгГМУ 12 мая 2022 года был утвержден новый коллективный договор на 2022-2025 гг., в который был включен пункт № 7.1.4. о создании условий для занятий физической культурой и спортом.

И.о. ректора ФГБОУ ВО ВолгГМУ  
Минздрава России



А.Н.Акинчиц

2022 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

Председатель Профсоюзного комитета  
работников и обучающихся  
ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России



И.В.Чернышева

2022 г.

«УТВЕРЖДЕНО»

Конференцией работников и обучающихся  
ФГБОУ ВО ВолгГМУ Минздрава России

« 12 » мая 2022 г.

Государственное казенное учреждение  
Волгоградской области Центр занятости  
населения города Волгограда  
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ  
регистрационный номер 1991-2022-812  
« 07 » июня 2022 г.  
номер в журнале регистрации 1991  
Ответственный за регистрацию  
Мавиты Исламетов  
Симильское П.С.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ВОЛГОГРАДСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИЦИНСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ»  
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
НА 2022-2025 ГОДЫ**

г. ВОЛГОГРАД, 2022

**СОДЕРЖАНИЕ**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ.....	4
III. ОПЛАТА ТРУДА.....	5
IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА.....	7
V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	10
VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.....	11
VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	13
VIII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ.....	15
IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА.....	16
X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ.....	16
XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	17

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым соглашением в отношении федеральных государственных бюджетных, автономных, казенных учреждений и федеральных государственных унитарных предприятий, находящихся в ведении Министерства здравоохранения Российской Федерации, на 2017-2019 годы, утвержденным Министерством здравоохранения Российской Федерации и Профсоюзом работников здравоохранения Российской Федерации 19.05.2017 (действие продлено до 31.12.2022 в соответствии с дополнительным соглашением от 26.12.2019), и другими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, направленными на обеспечение социальной защиты работников федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Волгоградский государственный медицинский университет» Министерства здравоохранения Российской Федерации (далее – ВолгГМУ).

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники ВолгГМУ, представляемые первичной профсоюзной организацией ВолгГМУ Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, в лице председателя Чернышевой Ирины Валерьевны, именуемые далее «Работники»;
- работодатель ВолгГМУ в лице ректора Шкарина Владимира Вячеславовича, действующего на основании Устава, утвержденного приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 23.06.2016 № 396, именуемый далее «Работодатель» или «ВолгГМУ».

1.3. Коллективный договор – локальный акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между работниками и ВолгГМУ на уровне социального партнерства в пределах их компетенции.

Коллективный договор содержит взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, гарантий, компенсаций и льгот работникам, режимов труда и отдыха, занятости, условий высвобождения работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников, условий охраны труда работников, развития социального партнерства, по другим вопросам, определенным Сторонами Коллективного договора.

1.4. Положения настоящего Коллективного договора являются обязательными для выполнения, при этом не ограничивают права Работодателя в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии финансовых возможностей для их обеспечения.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников структурных подразделений ВолгГМУ.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), делегируют право представлять их интересы в социальном партнерстве, а также при подготовке проекта коллективного договора, его заключении и контроле за его выполнением – Первичной профсоюзной организации ВолгГМУ Профсоюза работников здравоохранения РФ.

1.6. ТК РФ, иные 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.

1.7. В случае проведения реорганизационных мероприятий или мероприятий по ликвидации организации у одной из сторон Коллективного договора права и обязательства переходят к ее правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Коллективного договора.

1.8. 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.

1.9. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами Коллективного договора и их представителями.

Стороны Коллективного договора по запросу предоставляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию, касающуюся хода выполнения настоящего Коллективного договора.

1.10. Для ведения коллективных переговоров по подготовке изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, для организации контроля за выполнением настоящего Коллективного соглашения, для решения разногласий, возникающих при исполнении Коллективного договора по решению Сторон Коллективного договора, создается комиссия (далее – Комиссия).

1.11. Если в ходе коллективных переговоров Сторонами Коллективного договора не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий.

1.12. Стороны Коллективного договора несут ответственность за уклонение от заключения Коллективного договора, участия в коллективных переговорах по подготовке изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, и неосуществление контроля за соблюдением настоящего Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.13. 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 трудовыми коллективами крайней меры их разрешения (забастовок).

## II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН СОГЛАШЕНИЯ

2.1. Стороны Коллективного договора обязуются:

2.1.1. Обеспечивать комплексный подход к решению вопросов повышения престижа профессии, уровня социально-экономической и профессиональной защиты работников;

2.1.2. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта»;

2.1.3. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата во всех структурных подразделениях ВолгГМУ;

2.1.4. В целях реализации отдельных положений ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, готовить предложения по вопросам обеспечения экономических, социально-трудовых прав и интересов работников;

2.1.5. Отчитываться не реже 1 раза в год на заседании ученого совета ВолгГМУ

о выполнении сторонами условий Коллективного договора.

2.2. Стороны Коллективного договора в пределах своей компетенции осуществляют мониторинг и анализ ситуации по:

2.2.1. Достижению целевых значений соотношения средней заработной платы работников, повышение оплаты труда которых предусмотрено Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

2.2.2. Совершенствованию и реализации в структурных подразделениях ВолгГМУ систем оплаты труда на основе «эффективного контракта».

2.3. Стороны Коллективного договора обеспечивают систематический контроль:

2.3.1. За своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;

2.3.2. За реализацией ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, при установлении и изменении систем оплаты труда в ВолгГМУ.

### III. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны Коллективного договора договорились о следующем:

3.1.1. Вносить изменения и дополнения в локальные акты ВолгГМУ в части оплаты труда в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ВолгГМУ;

3.1.2. Создавать условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений ВолгГМУ, повышения качества оказываемых услуг;

3.1.3. В рамках «эффективного контракта» заключать в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, трудовые договоры и дополнительные соглашения с работниками в целях конкретизации их должностных обязанностей, условий оплаты труда, установления показателей, критериев оценки деятельности для назначения выплат стимулирующего характера;

3.1.4. При установлении, изменении и реализации систем оплаты труда исходить из того, что системы оплаты труда работников ВолгГМУ, устанавливаются и изменяются локальными актами в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Система оплаты труда работников ВолгГМУ, порядок и сроки выплаты заработной платы устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников ВолгГМУ, принимаемым ученым советом ВолгГМУ, с учетом:

- Положения об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583;

- примерных положений об оплате труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых Министерством здравоохранения Российской Федерации;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, ежегодно утверждаемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ВолгГМУ.

3.2. Работодатель обеспечивает:

3.2.1. Дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников;

3.2.2. Установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объема и качества оказываемой медицинской помощи в рамках перевода работников на «эффективный контракт»;

3.2.3. Дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал;

3.2.4. Установление при изменении условий оплаты труда заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не менее заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

3.2.5. Установление размеров окладов (должностных окладов) работников ВолгГМУ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (на основе квалификационных уровней соответствующих профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы, исходя из увеличения их доли в структуре заработной платы работников до 55%-60% (процентов), направления на выплаты стимулирующего характера порядка 30% (процентов), в том числе за достижение конкретных результатов деятельности по показателям и критериям эффективности, повышение квалификации, 10%-15% (процентов) – на компенсационные выплаты в зависимости от условий труда;

3.2.6. Установление фиксированного размера оклада (должностного оклада) работнику за выполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности, квалификации за установленную норму труда предусматривается в трудовом договоре с работником;

3.2.7. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Конкретные размеры повышения оплаты труда не менее 4% (процентов) окладов (должностных окладов) устанавливаются дифференцированно в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

Установленные размеры повышения оплаты труда не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда.

Размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть снижены по сравнению с размерами, установленными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без проведения специальной оценки условий труда;

3.2.8. Оплату за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном

размере, не менее 20% (процентов) часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в локальном акте ВолгГМУ, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

3.2.9. Выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы для работников ВолгГМУ, установленные локальными нормативными актами ВолгГМУ с учетом утверждённых в ВолгГМУ показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

При разработке показателей и критериев эффективности работы работников Работодателю рекомендуется руководствоваться показателями и критериями эффективности работы, содержащимися в примерных положениях об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых Министерством здравоохранения Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера предусматриваются в трудовом договоре с работником;

3.2.10. Установление должностных окладов проректоров и главного бухгалтера на 10%-30% ниже должностного оклада ректора ВолгГМУ;

3.2.11. Установление выплат стимулирующего характера проректорам с учетом показателей эффективности работы, устанавливаемых Коллективным договором, локальными нормативными актами ВолгГМУ, трудовым договором;

3.2.12. Формирование фонда оплаты труда работников осуществляется исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, средств фонда обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и иных источников, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.2.13. Индексация заработной платы работников ВолгГМУ осуществляется в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права на основании постановления Правительства Российской Федерации.

3.3. Работодатели соблюдают ТК РФ, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, гарантирующие:

- своевременность выплаты заработной платы работникам;
- обеспечение зависимости заработной платы работников от их квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- повышение размеров заработной платы работников в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 гг., утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

#### IV. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Стороны Коллективного договора договорились, что работодатель требует от работников:

- соблюдения требований законодательства Российской Федерации, устава ВолгГМУ, локальных нормативных актов ВолгГМУ;
- ведения учета рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы;

- добросовестного исполнения трудовых обязанностей, возложенных трудовым договором, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и требований локальных нормативных актов ВолгГМУ, выполнения решений органов управления ВолгГМУ, требований по охране труда и технике безопасности;

- поддержания порядка и дисциплины на территории ВолгГМУ, бережного отношения к имуществу ВолгГМУ;

- своевременного информирования администрации ВолгГМУ о невозможности по уважительным причинам выполнять возложенные на них обязанности;

- неразглашения персональных данных работников, пациентов и обучающихся ВолгГМУ;

- отработки после обучения установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя.

4.2. Режим труда и отдыха в ВолгГМУ определяются правилами внутреннего трудового распорядка, принимаемыми ученым советом ВолгГМУ с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ВолгГМУ в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 333 ТК РФ.

4.3.1. Для медицинских работников структурных подразделений ВолгГМУ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, в соответствии со статьей 350 ТК РФ, вне зависимости от результатов специальной оценки условий труда.

Продолжительность рабочего времени медицинских работников структурных подразделений ВолгГМУ устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

4.4. Для работников (за исключением медицинских и педагогических работников структурных подразделений ВолгГМУ), условия труда на рабочих местах которых 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;

- при установлении класса 4.0-34 часа в неделю.

4.5. В течение рабочего дня (смены) работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 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.

На тех работах, где по условиям труда перерыв для отдыха и питания установить невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также место для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные статьей 112 ТК РФ, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

4.7. Продолжительность работы (смены) в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 96 ТК РФ.

4.8. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней, в соответствии со статьей 115 ТК РФ.

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

4.10. Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3, 4 степени вредности или опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

- при установлении класса 3.2 – не менее 7 календарных дней;
- при установлении класса 3.3 – не менее 8 календарных дней;
- при установлении класса 3.4 – не менее 9 календарных дней;
- при установлении класса 4.0 – не менее 10 календарных дней.

С письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитываемой в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.11. При установлении дополнительных оплачиваемых отпусков за работу с вредными и (или) опасными условиями труда отдельным категориям медицинских работников подведомственных организаций, в соответствии с Законом Российской Федерации от 02.07.1992 № 3185-1 «О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании», Федеральным законом от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации» и Федеральным законом от 30.03.1995 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)», следует руководствоваться постановлением Правительства Российской Федерации от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

4.12. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Дополнительные оплачиваемые дни отпуска предоставляются работникам, проработавшим в ВолгГМУ не менее 5 лет, по их заявлению с приложением соответствующих документов, без права замены отпуска денежной компенсацией:

- в дни юбилея работника (50 лет, в последующем каждые 5 лет) – 1 календарный день, при условии, что работник работает по основному месту;
- при вступлении в брак работника – 2 календарных дня;
- при рождении ребенка (отцу) – 1 календарный день;
- одному из родителей (опекунов) для сопровождения детей (1-4 классы) в школу в «День знаний» (1 календарный день);
- одному из родителей (опекунов) детей – выпускников средних образовательных учреждений (1 календарный день);
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет – 1 календарный день (один раз в год);

- для проводов при призыве собственных и опекаемых детей в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации – 1 календарный день (при условии предоставления копии повестки);

- по случаю смерти близких родственников: родителей, детей, жены, мужа, родных брата и сестры – 3 календарных дня.

Заявление на дополнительный отпуск подается в управление кадров за 10 дней до предполагаемого события, за исключением случая смерти близких родственников.

Отпуск без сохранения заработной платы, помимо случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации, предоставляется работникам в следующих случаях:

- при защите работником кандидатской или докторской диссертации – до 14 календарных дней в течение трех месяцев после защиты диссертации;

- при вступлении в брак детей работника – 3 календарных дня;

- при переезде работника на новое место жительства – 2 календарных дня;

- при призыве работника в ряды Вооруженных Сил Российской Федерации – 3 календарных дня.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и по заявлению работника могут предоставляться по частям.

При этом продолжительность хотя бы одной части предоставляемого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

4.13. Работникам, работающим в условиях ненормированного рабочего дня, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 11.12.2002 № 884 «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях». Конкретная продолжительность указанного отпуска устанавливается локальными нормативными актами ВолгГМУ и не может быть менее трех календарных дней.

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

4.15. Педагогическим работникам ВолгГМУ, осуществляющим образовательную деятельность, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

4.16. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.17. Работодатель может предоставлять работникам, по предварительному письменному заявлению, отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ и положениями коллективного договора.

## V. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны Коллективного договора договорились:

5.1.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере образования и здравоохранения и потребность структурных подразделений ВолгГМУ в педагогических и медицинских кадрах, осуществлять мероприятия по обеспечению их кадрами в соответствии с имеющейся потребностью;

5.1.2. Контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работникам при смене собственника, изменении подведомственности или реорганизации ВолгГМУ;

5.1.3. При принятии решений о высвобождении, в связи с реорганизацией или ликвидацией структурных подразделений ВолгГМУ, сокращением численности или штата, руководствоваться нормами ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 ТК РФ;

5.1.4. Критериями массового высвобождения работников считаются сокращение численности или штата работников в количестве:

- 25 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек в течение 60 календарных дней;
- 300 и более человек в течение 90 календарных дней.

5.2. Работодатель:

5.2.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ВолгГМУ определяет численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения работников при временном сокращении объемов работ работодатель проводит обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации ВолгГМУ и разрабатывает мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности работников;

5.2.2. Предоставляет время для поиска работы работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата в соответствии с ТК РФ;

5.2.3. Предоставляет преимущественное право трудоустройства работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией работника, в структурное подразделение ВолгГМУ в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий;

5.2.4. Проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются соглашением, договором о целевом обучении или ученическим договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения;

5.3. Профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства, защищает интересы работников при смене собственника ВолгГМУ, его реорганизации или ликвидации.

## VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Стороны Коллективного договора договорились о нижеследующем:

6.1. Работодатель обязан:

6.1.1. Обеспечивать соблюдение требований охраны труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права;

6.1.2. Создавать службу охраны труда.

6.1.3. Осуществлять обязательное социальное страхование, в том числе от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.1.4. Формировать комиссию для проведения специальной оценки условий труда в соответствии с требованиями статьи 9 Федерального закона от 29.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

6.1.5. Не предпринимать преднамеренных действий, направленных на сужение круга вопросов, подлежащих выяснению при проведении специальной оценки условий труда и влияющих на результаты ее проведения.

6.1.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

6.1.7. Разработать и утвердить систему управления охраной труда в ВолгГМУ и обеспечить ее функционирование;

6.1.8. В соответствии со статьей 221 ТК РФ приобретать и бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, в соответствии с постановлением Минтруда России от 29.12.1997 № 68 «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

Приобретать и бесплатно выдавать смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Обеспечивать хранение, стирку, сушку, ремонт и замену специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;

6.1.9. Обеспечивать проведение обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, проверку знаний требований охраны труда;

6.1.10. Обеспечивать санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

6.1.11. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в соответствии со статьей 213 ТК РФ;

6.1.12. Бесплатно выдавать работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, молоко или другие равноценные пищевые продукты или соответствующие компенсации в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов»;

6.1.13. Беспрепятственно допускать профсоюзных инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза для проведения независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, проведения проверок состояния

условий и охраны труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ;

6.1.14. Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах.

6.2. Профсоюзный комитет ВолгГМУ обязан:

6.2.1. Проводить разъяснительную работу с работниками по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со статьей 214 ТК РФ;

6.2.2. Организовывать работу по осуществлению контроля за соблюдением работодателем ТК РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений по вопросам охраны труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ;

6.2.3. Разрабатывать предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда работников и улучшение организации работы в области охраны труда, и направлять их для рассмотрения работодателю;

6.2.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем периодичности проведения инструктажей и обучения работников по вопросам охраны труда, приемам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Осуществлять контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в ВолгГМУ.

## VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны Коллективного договора договорились:

7.1.1. Работодатель обязуется:

- осуществлять страхование работников ВолгГМУ от несчастных случаев на производстве, работников центров, работа которых связана с угрозой жизни и здоровью этих работников, а также имеющих разъездной характер в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством Российской Федерации;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате для представления их в Пенсионный фонд Российской Федерации;

- обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.1.2. Профсоюзный комитет ВолгГМУ обязуется:

- осуществлять контроль за обеспечением работодателем социальных прав и гарантий работника;

- проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов, регламентирующих оплату труда работников;

- рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета проекты локальных нормативных актов ВолгГМУ по социально-трудовым вопросам, в случаях, предусмотренных ТК РФ (учет мотивированного мнения и т.д.);

- обсуждать социально-трудовые проблемы на заседаниях профкома и комиссии профсоюзного комитета (вопросы тарификации, аттестации, условия и охрана труда);

- изучать и рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопросы соблюдения трудового законодательства Российской Федерации;

- доводить до членов Профсоюза содержание Коллективного договора.

7.1.3. Профсоюзный комитет в праве в отношении с Работодателем:

- подготавливать и вносить на рассмотрение профсоюзных собраний (конференций) вопросы по социально-трудовым проблемам;

- участвовать в разработке локальных нормативных актов ВолгГМУ;

- подготавливать и направлять Работодателю предложения по проблемам социально-трудовых отношений;

- участвовать в рассмотрении индивидуальных трудовых споров;

- инициировать (по необходимости), участвовать в разрешении коллективных трудовых споров;

- разъяснять нормы ТК РФ членам Профсоюза;

- организовывать работу постоянно действующих семинаров, Школы профсоюзного актива;

- информировать (по необходимости) выборные органы вышестоящих организаций Профсоюза о состоянии соблюдения трудового законодательства в ВолгГМУ;

- проводить переговоры с работодателем или его представителями по заключению коллективного договора;

- участвовать в работе комиссии по подготовке проекта коллективного договора;

- рассматривать на заседании профкома проект коллективного договора;

- рассматривать на заседании профкома выполнение коллективного договора.

7.1.4. Профсоюзный комитет в праве для членов профсоюза:

- организовывать оздоровление:

- детей сотрудников (круглогодично),

- работников и членов их семей по программе Федерации Независимых профсоюзов России «Профсоюзная путевка» в санаториях РФ с 20% скидкой от стоимости путевки,

- работников и членов их семей в спортивно-оздоровительном лагере ВолгГМУ (в летний период) с компенсацией (25% от стоимости полной путевки),

- работников в бассейне и тренажерном зале в ФОК «Волгомед» с частичной компенсацией стоимости абонемента;

- премировать членов профсоюза в связи:

- с юбилеем (50,55 и последующие круглые даты),

- с выполнением уставных задач при наличии служебной записки руководителя структурного подразделения;

- оказывать материальную помощь работникам – членам профсоюза:

- при вступлении в брак,

- при рождении ребенка,

- в случае смерти близкого родственника (мать, отец, муж, жена, дети),

- при приобретении путёвки (1 раз в 5 лет) на санаторно-курортное лечение - сроком пребывания от 12 дней при наличии подтверждающих документов,

- при увольнении работника в связи с выходом на пенсию или увольнением работника-пенсионера, проработавшего в вузе 10 и более лет;

- выделять единовременное поощрение в связи с выполнением нормативов

Всероссийского ФСК ГТО:

- золотой значок – 3000 рублей,

- серебряный значок – 2000 рублей,

- бронзовый значок – 1000 рублей;

- рассматривать вопросы досуга и развития культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы на заседаниях профкома;
- организовывать поездки выходного дня и другие досуговые мероприятия;
- оказывать содействие в организации туристических поездок и др.;
- содействовать развитию художественного творчества,
- участвовать в смотрах художественной самодеятельности;
- участвовать в проведении спортивных соревнований, спартакиад и др.

7.1.4. Профсоюзный комитет в праве обратиться в Волгоградскую областную организацию профсоюза работников здравоохранения РФ с ходатайством об оказании материальной помощи работнику:

- при рождении 3 или последующего ребенка (материальная помощь оказывается матери или отцу);
- при приобретении путевки на санаторно-курортное лечение (частичная компенсация стоимости путевки);
- при наступлении страхового случая по договору коллективного страхования;
- при исполнении юбилейной даты: 50-55 – женщины, 55-60 лет – мужчины и каждые последующие 5 лет при награждении Благодарностью, Почетной грамотой и памятным Нагрудным Знаком;
- при полной или частичной утрате движимого и недвижимого имущества в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, ураган и т.д.).

7.1.5. Профсоюзный комитет в праве совместно с работодателем:

- организовывать новогодние представления с вручением подарков детям сотрудников (исходя из финансовых возможностей);
- организовывать коллективное проведение празднования Нового года, 23 февраля, 8 Марта, Дня медицинского работника;
- организовывать чествование ветеранов Великой Отечественной войны 9 Мая;
- оказывать содействие в развитии физкультуры и спорта (с учетом финансовых возможностей);
- содействовать и развивать творческую активность в коллективе;
- участвовать в организации и проведении в коллективе различных конкурсов, профессиональных и других праздников.

## VIII. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ РАБОТНИКОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ

8.1. Стороны Коллективного договора считают молодыми работниками граждан в течение трех лет после окончания образовательной организации (далее – молодые работники).

8.2. Приоритетными направлениями в совместной деятельности являются:

- проведение разъяснительной работы с молодыми работниками;
- развитие творческой активности молодых работников;
- обеспечение молодых работников правовой и социальной защитой.

8.3. Стороны Коллективного договора в целях сохранения и развития кадрового потенциала, повышения престижа профессии, эффективного участия молодых работников в рабочем процессе, обеспечения преемственности опыта, профессионального роста и социальной защищенности молодых работников обязуются в соответствии с утвержденной в ВолгГМУ кадровой политикой:

8.3.1. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности;

8.3.2. Закреплять наставников за молодыми работниками.

8.4. Профком:

8.4.1. Вовлекает молодых работников в ряды членов Профкома и содействует созданию условий для реализации их профессиональных потребностей;

8.4.2. Направляет на реализацию молодежной политики 5% (процентов) в расходной части сметы бюджета первичной профсоюзной организации ВолгГМУ.

## IX. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

9.1. В целях развития социального партнерства Стороны Коллективного договора:

9.1.1. Строят свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдают определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности;

9.1.2. Принимают все зависящие от них меры по урегулированию коллективных трудовых споров, возникающих в области социально-трудовых отношений;

9.1.3. Сотрудничают на паритетных началах при решении социально-экономических отраслевых проблем по защите социально-трудовых прав работников;

9.1.4. Представляют в установленные ТК РФ сроки необходимую информацию для анализа хода реализации настоящего Коллективного договора и подготовки последующего Коллективного договора, а также подготовки изменений и дополнений в настоящее Коллективный договор.

## X. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ГАРАНТИЙ ПРАВ ПРОФСОЮЗА В СФЕРЕ СОЗДАНИЯ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПЕРВИЧНЫХ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

10.1. Стороны Коллективного договора договорились:

10.1.1. Работодатель признает право первичной профсоюзной организации ВолгГМУ на информацию по следующим вопросам ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»:

- финансового положения ВолгГМУ;
- реорганизации или ликвидации ВолгГМУ;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

10.1.1.2. Признает право профессиональных союзов контролировать соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, контролировать выполнение условий коллективных договоров и требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 02.07. 2013 г.)).

10.1.1.3. В целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт

оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п.1 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.1.1.4. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ч. 4 ст. 377 ТК РФ).

При переходе работника из одного подразделения учреждения в другое, а также при реорганизации учреждения, смене собственника, изменении названия, органа управления, изменении наименования профкома, продолжает удерживать и перечислять на счет ППО на основании ранее поданного заявления об удержании из заработной платы работника профсоюзных взносов.

10.1.1.5. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобождаемых от основной работы (ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

Работодатель обязан соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель, должностные лица несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 378 ТК РФ).

10.1.1.6. Приглашает председателя профсоюзного комитета для участия в заседаниях ректората, Ученого совета, стипендиальной комиссии, комиссии по отбору кандидатов к поощрению и наградам, аттестационным комиссиям факультетов и др.

10.1.1.7. Освобождает от основной работы по графику, согласованному с работодателем (или по заявке, поданной не позднее, чем за день), с сохранением среднего заработка членов профкома, профгруппоргов и профорганизаторов, не освобожденных от основной работы, а также членов профсоюза для:

- выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- участия в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора;
- участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профкомом;
- участия в работе его выборных органов (заседания профкома и его комиссий);
- участия в оперативных совещаниях, проводимых профкомом;
- участия в урегулировании трудовых споров при рассмотрении представителями работодателя претензий;
- участия в краткосрочной профсоюзной учебе;
- участия в собраниях (конференциях) работников учреждения и его подразделений (отчетно-выборные, принятие коллективного договора и др.) по согласованию с работодателем.

10.1.1.8. Выделяет по просьбе Профсоюзного комитета необходимые помещения для проведения собраний, конференций, заседаний.

## XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет.

Стороны Коллективного договора могут по взаимному согласию один раз продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

11.2. Стороны Коллективного договора обеспечивают доведение текста настоящего Коллективного договора до работников в течение одного месяца со дня его регистрации.

11.3. В течение срока действия настоящего Коллективного договора его стороны вправе вносить изменения и дополнения в текст настоящего Коллективного договора

на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменения или дополнения настоящего Коллективного договора, заинтересованная Сторона Коллективного договора вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров другой Стороне Коллективного договора в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.4. За три месяца до окончания срока действия настоящего Коллективного договора Стороны Коллективного договора 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.

11.5. Стороны Коллективного договора несут ответственность за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Коллективному договору в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Стороны Коллективного договора 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.

Пролито, пронумеровано  
и скреплено печатью

на 18 листах

Ул. О. речкара 99504  
ВД Волгитпу штурва  
Россия

А. Н. Шелухин

