

От Работодателя:  
Государственное бюджетное  
учреждение Республики Крым  
«Крымский медицинский  
информационно-  
аналитический центр»

Директор

\_\_\_\_\_ А.А. Ефремов  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

От Работников:  
Первичная профсоюзная  
организация работников  
Государственного бюджетного  
учреждения Республики Крым  
«Крымский медицинский  
информационно-аналитический  
центр»

Председатель

\_\_\_\_\_ Л.В. Задворная  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
«КРЫМСКИЙ МЕДИЦИНСКИЙ ИНФОРМАЦИОННО-  
АНАЛИТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»**

**14.02.2023 г. – 13.02.2026 г.**

**Вступает в силу с:  
14.02.2023 г.**

г. Симферополь,  
2023 г.

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен с целью регулирования социально-трудовых отношений на основе взаимных интересов Сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Государственное бюджетное учреждение Республики Крым «Крымский медицинский информационно-аналитический центр» (ГБУ РК «КМ ИАЦ», Учреждение) в лице директора Ефремова Андрея Анатольевича, действующего на основании Устава, именуемое далее «Работодатель» и работники учреждения, интересы которых представляет Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Крымский медицинский информационно-аналитический центр» в лице его Председателя Задворной Лины Витальевны, действующей на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, именуемой далее «Профсоюзный комитет ППО».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Отраслевого соглашения, и распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам: условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; льгот и гарантий, реализации принципа социального партнерства, взаимной ответственности Сторон за принятые обязательства коллективного договора, способствующие стабильной работе учреждения.

В случае, если в период действия настоящего коллективного договора изменяются нормативно-правовые акты, указанные в его тексте, к отношениям Сторон коллективного договора применяются вновь принятые нормативно-правовые акты.

1.5. Нормы Отраслевого соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профсоюзного комитета ППО. Локальные нормативные акты нацелены на улучшение и конкретизацию положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.

1.7. Работодатель признает Профсоюзный комитет ППО единственным полномочным представительным органом работников ГБУ РК «КМ ИАЦ», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении, изменении и дополнении коллективного договора.

1.8. Работодатель не вправе уклоняться от переговоров по подготовке, заключению, изменению и дополнению Коллективного договора при направлении ему письменного уведомления Профсоюзного комитета ППО.

1.9. Структура, содержание, льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативно-правовыми актами, соглашениями, определяются Сторонами Коллективного договора с учетом финансово-экономического положения.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора.

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора могут предусматривать дополнительные условия, не ухудшающие положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением.

1.11. Коллективный договор, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению.

1.12. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией на равноправной основе.

1.14. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.15. Настоящий Коллективный договор подписывается Сторонами в 3-х экземплярах.

1.16. Настоящий Коллективный договор заключается сроком на 3 года. Вступает в силу с даты подписания его Сторонами.

1.17. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.18. Изменение и дополнение Коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.19. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению Коллективного договора, принимаются к рассмотрению в недельный срок и производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.20. За три месяца до окончания срока действия Коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне предложение в письменной форме о начале переговоров по заключению нового или продлению действующего коллективного договора.

1.21. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

1.23. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.25. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.26. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

1.27. Стороны обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

1.28. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

1.29. В случае возникновения коллективных трудовых споров по вопросам установления новых или изменения существующих условий труда, заключения и выполнения Коллективного договора и иных соглашений, рассматриваются в соответствии с действующим трудовым законодательством.

1.30. Стороны признают комиссию для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора, созданную в Учреждении, постоянно действующей в течение срока действия настоящего коллективного договора с правом сторон на замену своих представителей, в случае необходимости.

1.31. Стороны наделяют Комиссию полномочиями по подготовке и заключению соглашений по дополнениям и изменениям в настоящий коллективный договор, а также по контролю за его выполнением.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ИЗМЕНЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2.1. Стороны договорились о том, что трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

2.2. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работниками и Работодателем, не допускается.

2.3. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между Работником и Работодателем устанавливаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ТК РФ), Уставом Учреждения, Отраслевым соглашением, настоящим Коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения в сфере трудовых правоотношений, и регулируются трудовым договором.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, настоящим Коллективным договором, Уставом Учреждения и иными локальными нормативными актами Учреждения.

2.4. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя: с понедельника по пятницу, с двумя выходными днями - суббота, воскресенье, в пределах нормы часов.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Правилами внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени определяется локальным нормативным актом Работодателя и/или трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

Работникам, в случае выполнения ими работы по скользящему графику и графику сменности, выходные дни устанавливаются в соответствии с графиками выхода на работу.

### **2.5. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности.**

2.5.1. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются

Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета ППО. .

2.5.2. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст.57 ТК РФ.

2.5.3. Работодатель обязуется оформлять с Работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.5.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.5.5. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания для всех работников не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Испытательный срок не устанавливается работникам, перечисленным в статьях 70 и 207 ТК РФ (Перечень может быть изменен).

В трудовом договоре не могут содержаться условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников, в том числе для которых при приеме на работу установлено испытание, по сравнению с установленными трудовым законодательством.

2.5.6. При приеме на работу, до подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, Коллективным договором.

2.5.7. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72.2 ТК РФ.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в

медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

2.5.9. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии работодатель обязуется включать представителя Профсоюзного комитета ППО.

2.5.10. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет 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 включается 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 действующим законодательством Российской Федерации информация.

2.5.11. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и законами РФ.

2.5.12. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по заявлению работника.

2.5.13. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Профсоюзным комитетом ППО.

2.5.14. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотрены законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.ст.178 – 181 ТК РФ.

### **2.5.15. Особенности регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками.**

2.5.15.1. Расчет учебной нагрузки преподавателей устанавливается в соответствии с нормативно-правовыми и локальными актами, регулирующими вопросы определения учебной нагрузки педагогических работников по дополнительной профессиональной программе повышения квалификации.

2.5.15.2. Объем учебной нагрузки в рамках индивидуального плана устанавливается по нормативам ГБУ РК «КМ ИАЦ», утвержденным приказом директора, и в соответствии с Положением о порядке планирования и учета педагогической нагрузки преподавательского состава Центра дополнительного профессионального образования «Фабрика процессов» (далее – Центр).

2.5.15.3. Объем учебной нагрузки может быть изменён в соответствии с действующим нормативно-правовыми актами в сфере дополнительного профессионального образования.

2.5.15.4. Режим рабочего времени преподавательского состава – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) по графику работы, составляемому заведующим Центром на основании расписания учебных занятий и индивидуального плана работы преподавателя.

2.5.15.5. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

2.5.15.6. Заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года.

2.5.15.7. Работа преподавателей с обучающимися может осуществляться в дистанционном режиме.

2.5.15.8. Все локальные нормативные акты Учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, оплаты труда, принимаются с учетом мнения Профсоюзного комитета ППО.

## **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом ППО.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, для медицинских работников – не более 39 часов в неделю, для педагогических работников – не более 36 часов в неделю.

3.3 Сокращенная продолжительность рабочего времени

устанавливается для работников:

- в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю,
- являющихся инвалидами первой или второй группы - не более 35 часов в неделю,

3.4. По соглашению сторон трудового договора Работодатель может устанавливать неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполную рабочую неделю, в том числе с разделением рабочего дня на части).

3.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующая нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.7. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность не более двух часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

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 устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.8. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.9. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

3.10. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.11. Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам – 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

3.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении.

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18-ти лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

За второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

3.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели до его начала.

3.14. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна часть ежегодного основного оплачиваемого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Разделение ежегодного дополнительного отпуска не допускается.

3.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

3.17. Работник может быть освобожден от работы для прохождения диспансеризации или профосмотра в согласованный день (дни), в соответствии с трудовым законодательством РФ, на основании его письменного заявления с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

3.18. Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации или профосмотра в день (дни) освобождения от работы.

В случае непредставления справки медицинской организации о прохождении диспансеризации или профосмотра, отсутствие на рабочем месте Работника признается неуважительной (при отсутствии другой уважительной причины). Оплата заработной платы за такой день (дни) при отсутствии уважительной причины не производится.

3.19. Работник освобождается от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра. В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

Работник должен заранее согласовать с Работодателем день сдачи крови.

3.20. Работнику предоставляется другой день отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день.

3.21. Работнику предоставляется дополнительный день отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов. Указанный день отдыха по

желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

3.22. При сдаче крови и ее компонентов за Работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

**3.23. Работодатель обязуется:**

3.23.1. Устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст.93 ТК РФ).

3.23.2. Предупреждать работников при необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, в письменной форме не менее чем за 2 месяца до его введения, сообщать о причинах Профсоюзному комитету ППО (ст. 74 ТК РФ).

3.23.3. Привлекать эпизодически работников при необходимости к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени с учетом мнения Профсоюзного комитета ППО (ст.97 ТК РФ):

- для сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Условия о ненормированном рабочем дне включается в трудовой договор. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается приказом директора Учреждения.

3.23.4. Привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по согласованию с Профсоюзным комитетом ППО и по письменному распоряжению Работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст.113 ТК РФ.

3.23.5. Отзывать работников из отпуска только с их согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. (ст. 125 ТК РФ).

3.23.6. Утверждать график ежегодных оплачиваемых отпусков работников с учетом мнения Профсоюзного комитета ППО не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ). График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника.

3.23.7. Уведомлять под роспись работников о времени начала отпуска

по графику не позднее, чем за две недели до его начала.

График отпусков является основанием для издания приказа о предоставлении отпуска.

3.23.8. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска работникам:

- за ненормированный рабочий день,
- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению.

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

3.23.9. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ч.1 ст. 128 ТК РФ) - по письменному заявлению работника. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем;

- в обязательном порядке (ч.2 ст. 128 ТК РФ) на основании письменного заявления:

- ✓ участникам Великой Отечественной войны - 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 пяти календарных дней;

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

3.23.10. Предоставлять дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до

четырнадцати лет без матери,

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

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

3.23.11. Предоставлять отпуска по беременности и родам, по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со ст. 255-257 ТК РФ:

- женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период отпуска по беременности и родам определяются федеральными законами;

- женщинам по их заявлению и на основании свидетельства о рождении ребенка предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность);

- работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные

отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.23.12. Не допускать отрыва из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников.

3.23.13. Не допускать замену отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до 18 лет.

#### **IV. ОПЛАТА ТРУДА**

Работодатель:

4.1. Производит оплату труда работников Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014г. № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями), Положением об оплате труда работников Учреждения, утвержденным руководителем с учетом мнения Профсоюзного комитета ППО.

4.2. Производит выплату заработной платы работникам Учреждения ежемесячно: за первую половину отработанного времени - 15 числа, за вторую половину отработанного времени - 30 (31) числа (в феврале – 28 (29) числа) календарного месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3. Заработную плату выплачивает Работнику путем перечисления на его счет в кредитной организации, указанной Работником. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.4. Производит оплату труда пропорционально отработанному времени в календарном месяце или в зависимости от выполненного объема работ (при сдельной оплате труда), с учетом компенсационных выплат, надбавки за наличие квалификационной категории и выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет.

4.5. Извещает в письменной форме каждого работника при выплате

заработной платы:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

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

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.6. Утверждает форму расчетного листка по согласованию с Профсоюзным комитетом ППО в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

В день выплаты заработной платы каждому Работнику выдается расчетный лист под роспись либо по желанию Работника может отправляться на его электронную почту.

4.7. Принимает меры при установлении факта неправильной оплаты труда к немедленному исправлению ошибки и выплате Работнику причитающихся сумм заработной платы за все время неправильной оплаты.

4.8. Осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, с учетом соответствующих изменений и дополнений в Положение об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 № 605.

4.9. Принимает локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников, с учетом мнения Профсоюзного комитета ППО в порядке, определенном ст. 372 ТК РФ.

4.10. Обеспечивает гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым при разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

4.11. Своевременно знакомит работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

4.12. Обеспечивает заключение (оформление) с работниками письменных трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада, ставки), конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

- виды и размеры выплат компенсационного характера: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема

работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором; за сверхурочную работу; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу в условиях с разделением рабочего дня (смены) на части; за работу в ночное время;

- виды и размеры выплат стимулирующего характера: за выслугу лет, за стаж непрерывной работы; за наличие квалификационной категории; либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев: за наличие ученой степени, почетного звания; категорию, выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы; премии за образцовое выполнение государственного задания и др.

4.13. Устанавливает месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.14. Устанавливает месячную заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда, исчисленного пропорционально отработанному времени, если работник работает на полную ставку, но по каким-либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени (например, болел, находился в отпуске и др.), или работает в режиме неполного рабочего времени, или на условиях совместительства.

4.15. Устанавливает сверх минимального размера оплаты труда выплаты компенсационного характера:

- за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ, постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 № 40-П);

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст.ст. 152, 153 ТК РФ, постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П);

- за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ, постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 11.04.2019 № 17-П).

4.16. Выплата компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается Работникам по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы, в размере оговоренном приказом Работодателя, трудовым договором

(дополнительным соглашением к трудовому договору).

4.17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за работу в выходной или нерабочий праздничный день, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат:

- при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с учетом начисления причитающихся Работнику стимулирующих выплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) с учетом начисления причитающихся Работнику стимулирующих выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы с учетом начисления причитающихся Работнику стимулирующих выплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы с учетом начисления причитающихся Работнику стимулирующих выплат, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.18. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.19. Выплата компенсационного характера при привлечении работников к сверхурочной работе устанавливается за первые два часа в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) и в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) за последующие часы сверхурочной работы.

В этом случае первые два часа работы сверх установленной продолжительности рабочего времени за учетный период оплачиваются в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы), а за все остальные часы - в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы).

4.20. При наступлении у работников права на изменение размеров оплаты труда, в период пребывания в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период временной нетрудоспособности, выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности (исходя из более высокого размера).

4.21. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет - со дня

достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при присвоении квалификационной категории - со дня издания распорядительного акта о присвоении.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера или изменение их размера, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществлять по окончании указанных периодов.

4.22. В целях стимулирования к качественному труду и поощрения за выполненную работу (с учетом результатов деятельности учреждения) в пределах ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, работникам устанавливаются:

- выплаты за качество выполняемых работ (надбавка за наличие квалификационной категории, премия за образцовое выполнение государственного задания);

- выслугу лет;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год.

Размер выплат определять для каждого Работника по результатам их труда в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения и разработанными и утвержденными Работодателем критериями эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценивать результативность и качество их работы и по согласованию с Профсоюзным комитетом ППО.

4.23. Премирует работников в соответствии с Положением об оплате труда и Порядком установления премиальной выплаты работникам Учреждения, принятыми Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом ППО.

#### **4.24. Работодатель обязуется:**

4.24.1. Считать гарантированной заработной платой (оплатой труда работника) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты, установленные коллективным и (или) трудовым договорами.

4.24.2. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

4.24.3. Исчислять размер заработной платы за первую половину месяца работнику за фактически отработанное время в этом периоде с учетом компенсационных выплат, надбавки за наличие квалификационной категории и выслугу лет.

4.24.4. Переводить заработную плату работников на основании письменного заявления на их счет в кредитную организацию (банк) бесплатно.

4.24.5. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня.

4.24.6. Выплачивать в случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

4.24.8. Оплачивать в размере двух третей средней заработной платы время простоя по вине Работодателя.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.24.9. Оплачивать в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада) работников время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работников, рассчитанный пропорционально времени простоя.

4.24.10. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.24.11. Использовать экономию фонда оплаты труда на выплату материальной помощи в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам Учреждения и условиями осуществления данной выплаты, разработанным Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом ППО.

#### **4.25. Профсоюзный комитет ППО обязуется:**

4.25.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъекта РФ, Соглашений, коллективного договора в части оплаты труда работников.

4.25.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

4.25.3. Рассматривать, представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда, и направлять Работодателю мотивированное мнение в письменной форме, в сроки, установленные статьёй 372 Трудового кодекса РФ.

4.25.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда.

4.25.5. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

4.25.6. Содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины занятости, охране труда.

4.25.7. Обеспечивать контроль за созданием в Учреждении безопасных условий труда.

4.26.8. Активно участвовать в формировании оздоровительных программ для работников за счет имеющихся средств.

## **V. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

5.1. Работодатель обязуется содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию.

5.2. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.3. Если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.4. В случае если обучение Работника, повышение квалификации не является обязательным в силу действующего законодательства РФ, при его увольнении без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или договором об обучении, ученическим договором за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

Неуважительными причинами в данном случае является увольнения по следующим основаниям:

- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность) (ст. 72.1 ТК РФ).

5.5. Представлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения, а также с получением образования по программе среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно осваивающим эти программы, при получении образования соответствующего уровня впервые.

## **VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

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

6.2.2. Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами.

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

6.2.4. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

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

6.2.6. Организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.7. Проведение специальной оценки условий труда мест по условиям труда, с участием представителя ППО.

6.2.8. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, подлежащих медицинскому осмотру в соответствии с действующим законодательством

РФ, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.2.9. Недопущение работников, подлежащих обязательному медицинскому осмотру, к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний (в случае необходимости).

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

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

6.2.12. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.13. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

6.2.14. Ознакомление работников с требованиями охраны труда;

6.3. Работники обязаны:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.3.5. Проходить обязательные медицинские осмотры (при необходимости).

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику не возможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты Работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и должен оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями

труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.5. Профсоюз обязуется:

6.5.1. Представлять интересы работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве, назначения компенсационных мер за работу во вредных и опасных условиях труда;

6.5.2. Осуществлять профсоюзный контроль на рабочих местах, в структурных подразделениях по вопросам условий и охраны труда;

6.5.3. Вносить работодателю предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, пожарной безопасности, санитарно-бытовому обеспечению, а также о назначении дополнительных (до устранения причин) компенсационных мер работнику в случае ухудшения состояния условий труда, в том числе в следствии неисправности или неэффективной работы систем вентиляции, средств коллективной защиты или возникновения нехарактерных для рабочего места вредных факторов производственной среды;

6.5.4. Направлять работодателю предложения по устранению выявленных нарушений и недостатков, а также требования о приостановке работ в случае явной угрозе жизни и здоровью работников, для принятия мер;

6.5.5. Организовать работу, отчетность, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

## **VII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ**

7.1. Стороны осуществляют совместную деятельность по реализации молодежной политики в учреждениях с целью закрепления в них молодых специалистов, развития гражданской и творческой активности молодежи, содействует повышению их профессиональной квалификации, правовой и социальной защищенности.

7.2. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы, сообщать персонифицированные данные работников в Фонд социального страхования, обязательного медицинского страхования.

7.3. При передаче персональных данных работника Работодатель должен соблюдать требования, установленные в ст. 88 ТК РФ. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя, работники имеют права, установленные ст. 89 ТК РФ.

7.3. Работнику Учреждения может предоставляться материальная помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам Учреждения.

7.4. Работодатель организует бытовую технику (холодильник,

микроволновая печь) для хранения и подогрева пищи, содержит оборудование в рабочем состоянии.

7.5. Работодатель возмещает Работнику расходы, связанные с командировкой:

- оплату проезда к месту командировки и обратно к месту постоянной работы железнодорожным, водным, автомобильным, авиационным транспортом при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы. Для подтверждения фактически произведенных расходов по проезду воздушным транспортом по электронному билету командированный работник должен представить к отчету: маршрутную квитанцию электронного билета, оригиналы посадочных талонов, кассовый чек, который выдается при приобретении электронного билета за наличный расчет;

- оплату страхового взноса на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов и предоставлению в поездах постельных принадлежностей;

- оплату проезда на транспорте общего пользования в самом месте командировки в целях выполнения служебного поручения при наличии документов (билетов), подтверждающих эти расходы.

- расходы по бронированию и найму жилого помещения (кроме тех случаев, когда ему предоставляется бесплатное жилое помещение) в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы. В случае вынужденной остановки в пути Работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами;

- иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя.

При командировках в местность, откуда Работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы, имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

7.6. Работникам, постоянная работа которых имеет разъездной характер, определяемая Положением о разъездном характере работы, утвержденным локальным актом в Учреждении, служебные поездки не являются служебными командировками.

7.7. Работникам, имеющим разъездной характер работы, гарантируется возмещение расходов, связанных с разъездным характером работы, если поездки являлись служебными и соответствовали трудовой функции работника либо были выполнены по письменному поручению директора Учреждения:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;

- иные расходы, произведенные работниками с разрешения или ведома работодателя.

7.8. Профсоюзный комитет обязуется:

7.8.1. Ежегодно выделять средства согласно смете профсоюзных расходов на мероприятия, направленные на работу с работниками (детьми, женщинами, мужчинами), спортивные, оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

7.8.2. Профсоюзный комитет на основании ходатайства руководителя структурного подразделения Учреждения и при наличии необходимых (подтверждающих) документов предоставляет помощь:

- к юбилейным датам: от 50-ти лет и каждые последующие пять лет;
- при рождении ребёнка;
- на погребение близких родственников: родителей, мужа, жены, детей, а также родных братьев, сестёр, находящихся на иждивении работника и не имеющих собственной семьи;
- в связи с выходом на пенсию по достижении пенсионного возраста или по состоянию здоровья;
- при необходимости дорогостоящего лечения работника и несовершеннолетних членов его семьи;
- в случае смерти уволившегося в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья и затем не работавшего в других организациях;
- в других случаях (пожар, наводнение и др.) при наличии подтверждающих документов.

7.8.3. Денежная помощь не оказывается работникам, получившим за текущий календарный год материальную помощь. В исключительных случаях оказание такой денежной помощи осуществляется на основании решения Профсоюзного комитета ППО.

## **VIII. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ППО**

Работодатель обязуется:

8.1 Учитывать мнение Профсоюзного комитета ППО при издании приказов, распоряжений, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, касающихся деятельности работников, в соответствии со статьёй 372-373 ТК РФ по следующим вопросам:

8.1.1 Увольнения работников, являющихся членами профсоюза в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.2. Установления системы оплаты и стимулирования труда, в том числе: повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 135, 149, 154 ТК РФ).

8.1.3. Установления системы премирования и стимулирования труда работников в пределах, выделенных на эти цели лимитов бюджетных обязательств (ст. 144 ТК РФ).

8.1.4. Применения системы нормирования труда работников, введение

замены и пересмотра норм труда (ст. 159, 162 ТК РФ).

8.1.5. Реализации мер, предусмотренных законодательством при угрозе массового увольнения работников (ст. 180 ТК РФ).

8.1.6. Определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).

8.1.7. Разработки и утверждения правил и инструкций по охране труда работников (ст. 212 ТК РФ).

8.1.8. Образования комиссий: по охране труда, аттестационной комиссии, по трудовым спорам, по расследованию несчастных случаев на производстве (ст. 35, 218, 229, 384 ТК РФ).

8.1.9. Выработки решений, направленных на профилактику несчастных случаев (ст. 230 ТК РФ).

8.1.10. Увольнения по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) профсоюзной организации, и ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, в период срока их полномочий, а также в течение 2 лет после окончания срока их полномочий (ст. 374, 376 ТК РФ).

8.1.11. Применения дисциплинарных взысканий (ст. 193 ТК РФ).

8.1.12. Выработки мер защиты персональных данных работника (ст. 86 ТК РФ).

8.1.13. Утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

8.1.14. Утверждения графика отпусков (ст. 123 ТК РФ).

8.1.15. Согласования графиков работы (сменности) (ст.ст.103, 372 ТК РФ). Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

8.1.16. Утверждения формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ).

8.2. Содействовать деятельности Профсоюзного комитета ППО.

8.3. Освобождать от основной работы членов Профсоюзного комитета ППО, не освобожденным от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых Профсоюзом, для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время кратковременной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка члену выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

8.4. Включать представителей Профсоюзного комитета ППО в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п. 3 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

8.5. Предоставлять Профсоюзному комитету ППО информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст.17 Закона о профсоюзах):

8.5.1. Экономического положения Учреждения.

8.5.2. Реорганизации или ликвидации Учреждения.

8.5.3. Предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией Учреждения.

8.5.4. Предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда.

8.5.5. Введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников.

8.5.6. Профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

8.6. Не препятствовать Профсоюзному комитету ППО осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и права требовать устранения выявленных нарушений.

8.7. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета ППО в рассмотрении жалоб и заявлений работников Учреждения в комиссии по трудовым спорам.

8.8. Принимать локальные нормативные акты Учреждения в сфере трудовых правоотношений по согласованию с Профсоюзным комитетом ППО.

8.9. Перечислять из всех видов оплаты труда работников Учреждения – членов профсоюза, с их письменного согласия профсоюзные взносы, и своевременное их перечисление на расчетный счет Профсоюзного комитета.

8.10. Предоставлять Профсоюзному комитету ППО безвозмездно:

8.10.1. Помещение для проведения заседаний, конференций, хранения документации. Обеспечивает за свой счет уборку помещений.

8.10.2. Оборудование, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон. интернет).

8.10.3. Транспорт (по согласованному графику).

8.10.4. Места для размещения информации в доступном для всех работников.

8.11. Работодатель обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета ППО и не освобожденных от основной работы, а также освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет ППО (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

## **IX. ОТВЕТСТВЕННОСТИ СТОРОН ЗА ИСПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9.1. Стороны несут равнозначную ответственность за неисполнение настоящего Коллективного договора.

9.2. При невыполнении обязательств настоящего Коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.