

От Работодателя:

Начальник (командир Полка) ГКУ
РК «Полк народного ополчения Рес-
публики Крым»

Димов С.Н.

(Ф.И.О.)

Дата подписания

19 мая 2021



(должность)

(Handwritten signature of S.N. Dimov)

(печать)

От работников:

Председатель ППО ГКУ РК
«Полк Народного ополчения
Республики Крым»

Ренгач А.Ю.

(Ф.И.О.)

Дата подписания

19 мая 2021

(Handwritten signature of A.Yu. Rengach)

подпись)

(печать (при наличии))

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного казенного учреждения Республики Крым «Крымский Республиканский штаб Народного ополчения народной дружины Республики Крым» (ГКУ РК «Полк Народного ополчения Республики Крым)

(полное наименование коллективного договора)

Срок действия

с «19» мая 2021г. до «18» мая 2023г.

(указать срок действия не более трех лет)

Дата вступления в силу:

с «19» мая 2021г.

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Договор призван заложить наилучшую основу для сотрудничества сторон, достижения лучших результатов в работе и установления благоприятного делового и психологического климата в Учреждении.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное казенное учреждение Республики Крым «Крымский республиканский штаб Народного ополчения – народной дружины Республики Крым», в лице начальника (командира Полка) Димова С.Н., действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения¹, представленные Первичной профсоюзной организацией работников «Государственного казённого учреждения Республики Крым «Крымский республиканский штаб Народного ополчения – народной дружины Республики Крым», в лице председателя Ренгача А.Ю., в дальнейшем «профсоюзный комитет», Первичной профсоюзной организацией работников «Государственного Казённого учреждения Республики Крым «Крымский Республиканский Штаб Народного Ополчения – Народной Дружины Республики Крым», в лице председателя Ткачева В.В.

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, максимально способствующих стабильному и высокопроизводительному труду Работников, повышению эффективности деятельности Учреждения; обеспечение благоприятных условий деятельности Работодателя; улучшения качества работы Работников; практической реализации принципов социального партнерства; поддержания благоприятного психологического климата в Учреждении; повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества

¹ Коллективный договор может быть заключен между работодателем и уполномоченным органом работников. Если работники не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации или ни одна из имеющихся первичных профсоюзных организаций не объединяет более половины работников данного работодателя и не уполномочена общим собранием работников представлять интересы всех работников во взаимоотношениях с работодателем, на общем собрании (конференции) работников для осуществления указанных полномочий тайным голосованием может быть избран из числа работников иной представитель (представительный орган (ст. 37 ТК РФ).

организации, учет мнения профкома по текущим и перспективным планам, локальным актам, касающимся деятельности работников организации;

1.3.2. профсоюзный комитет защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности труда, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Коллективного договора являются конкретизированные с учетом финансово-экономического положения Учреждения дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате и социальной поддержки Работников, предоставляемые им в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективных договорах. Настоящим Договором регулируется порядок исполнения взаимных обязательств Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст. 43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и членства в профсоюзе, режима занятости).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора в организации соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.8. Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия Сторонами взаимных обязательств и реальности их обеспечения.

1.9. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и связанные с ними экономические отношения, содержащим обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий Работникам.

1.10. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями ТК РФ, Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – Закон № 10-ФЗ), Устава Государственного казенного учреждения «Крымский республиканский штаб Народного ополчения – народной дружины Республики Крым», иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Крым, содержащих нормы трудового права.

1.11. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора

1.12. Работодатель гарантирует Работникам право получения необходимой информации по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения, а также информировать о текущей деятельности и планах работы.

Представители Сторон коллективного договора своевременно и в полном объеме предоставляют друг другу информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также о ходе его выполнения, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам Учреждения.

При проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора Стороны могут не учитывать мнения и пожелания Работников, не являющихся членами Профсоюза и не уполномочивших его представлять их интересы.

1.13. Коллективный договор заключается сроком на два года и вступает в силу со дня его подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ).

1.14. В течение срока действия настоящего коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

В период действия коллективного договора Профком содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного Договора.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1. Стороны договорились принимать все необходимые меры для выполнения принятых ими обязательств по дальнейшему совершенствованию системы социально-трудовых отношений в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности Учреждения, повышения материального и социального обеспечения Работников.

2.2. Стороны признают, что в основе социального партнерства в Учреждении лежит понимание того, что главным ресурсом Учреждения являются Работники.

2.3. Сторонами определены следующие приоритеты социального партнерства:

2.3.1. приоритет сохранения жизни и здоровья Работников в процессе их трудовой деятельности, в неразрывной связи с решением задач по улучшению условий и охраны труда;

2.3.2. создание благоприятных социально-экономических условий, способствующих высокопроизводительному труду, укреплению трудовой дисциплины;

2.3.3. обеспечение роста мотивации труда Работников для повышения их материальной заинтересованности в результатах работы и поддержания социальной стабильности в коллективах;

2.3.4. усиление социальной ответственности Сторон за результаты трудовой деятельности, а также Работника за порученный ему участок работы.

2.4. Стороны обязуются:

2.4.1. развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.4.2. соблюдать условия и выполнять определенные Коллективным договором обязательства;

2.4.3. принимать меры, направленные на достижение взаимных договоренностей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений;

2.4.4. предпринимать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Учреждении, а также принимать оперативные меры по разрешению возникших коллективных трудовых споров в учреждении.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. обеспечивать в установленном порядке планирование затрат на выполнение обязательств, определенных Коллективным договором, их финансирование в пределах бюджета Учреждения;

2.5.2. принимать меры, направленные на:

– обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

– обеспечение Работникам равной оплаты за труд равной ценности;

– повышение квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки Работников;

2.5.3. Поощрять Работников в порядке, установленном локальными нормативными актами, за заслуги и высокие результаты в труде.

2.5.4. Возмещать имущественный вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, и компенсировать моральный вред, причиненный Работникам неправомерными действиями или бездействием Работодателя, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.5.5. Признавать Профсоюз единственным полномочным представителем интересов Работников при ведении коллективных переговоров по заключению и изменению Коллективного договора и осуществлять свои взаимоотношения с Профсоюзом в соответствии с ТК РФ, Законом № 10-ФЗ, иными нормативными правовыми актами РФ.

2.5.6. Рассматривать представления Профсоюза и выборных органов организаций Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права,

принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах соответствующим профсоюзным органам.

2.6. Профсоюз обязуется:

2.6.1. представлять интересы всех Работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров Работников с Работодателем;

2.6.2. представлять интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных Профсоюзом;

2.6.3. осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также выполнения обязательств по Коллективному договору;

2.6.4. принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров;

2.6.5. своевременно вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья Работников.

3. Трудовые отношения и трудовые договоры

3.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

3.2. 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 (ст. 68 ТК РФ).

3.3. 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, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома (ст. 189, ст. 190 ТК РФ), а также иными локальными актами

учреждения. Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные акты являются приложением к коллективному договору.

3.4. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с ТК РФ (ст. 16 ТК РФ). Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

3.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

3.6. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

3.7. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст. 59 ТК РФ).

3.8. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

3.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных ТК РФ (ст. 60 ТК РФ).

3.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2 ТК РФ (ст. 72-1 ТК РФ).

3.12. 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 (ст. 73 ТК РФ), при наличии такой работы (должности).

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).

3.13. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным ТК РФ, и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

3.14. 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 (ст. 82, ст. 373 ТК РФ).

3.15. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационной комиссии работодатель обязан включать представителя профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

3.16. Профком обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

4. Режим труда и отдыха

4.1. Рабочее время

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

4.1.2. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

4.1.3. Продолжительность работы (смены) в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

4.1.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить 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. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ).

4.1.5. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

4.1.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст. 74 ТК РФ).

4.1.7. Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (ст. 99 ТК РФ).

Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

4.1.8. По распоряжению работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) (ст. 101 ТК РФ).

4.1.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 113 ТК РФ).

4.1.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному заявлению – согласию работника и распоряжению работодателя в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ.

4.1.11. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

4.1.12. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.1.13. Не требуется согласие на работу в выходные и праздничные дни для работников работающих посменно в соответствии с графиком работ.

4.2. Время отдыха

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

4.2.2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.2.3. Перечни должностей работников, которым предоставляются отпуска за ненормированный рабочий день указаны в правилах внутреннего трудового распорядка.

4.2.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска могут быть присоединены, по желанию работника, к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.2.5. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

работавшим 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, 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;

работавшим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти 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 - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск 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 (ст. 128, ст. 263 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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 (ст. 262.2 ТК РФ).

4.2.8. Женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.2.9. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

4.2.10. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами производится в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

5. Оплата и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

5.2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда с учетом норм, предусмотренных соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работодатель обязуется:

5.3. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. (ст. 236 ТК РФ).

5.4. Выплачивать заработную плату работнику 25 и 10 числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) путем перечисления на карточные счета и на условиях, определенных Договором с ОАО «Акционерный Банк «Россия» о перечислении заработной платы, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

5.5. Обеспечить проведение индексации заработной платы в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.5. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.6. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, 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, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма и порядок выдачи расчетного листка определяются Положением о порядке выдачи расчетных листов при выплате заработной платы, ст. 36 ТК РФ.

5.7. Установить оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (конкретный размер по каждой профессии установлен в разделе 6 «Охрана труда и здоровья») (ст. 146 ТК РФ).

5.8. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

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

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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 (ст. 153 ТК РФ).

5.9. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ). Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 25%. Порядок расчета определен Положением о системе оплаты труда.

5.10. Выплачивать стимулирующие выплаты (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы) с учетом критериев эффективности деятельности работников в порядке и размерах, определенных Положением о порядке выплат стимулирующего и социального характера.

5.11. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

5.12. Производить удержания по исполнительным документам со всех видов заработной платы и дополнительного вознаграждения работника-должника. На основании заявления должника, удержания задолженности могут производиться одновременно в полном размере, если ежемесячный доход работника позволяет это сделать.

Производить перечисление по исполнительным документам один раз в месяц при окончательном расчете с работником по итогам каждого месяца после удержания НДФЛ.

5.13 . Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст. 140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

6. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

6.1. Рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

6.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается работникам, в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

6.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

6.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие на предприятии, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

6.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

6.6. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника, по согласованию с работодателем, до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

Работодатель и профсоюзный комитет:

6.7. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения и работники.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

Стороны договорились:

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

7.1.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий труда. Выделение средств происходит на основании мотивированных представлений лица, иницирующего мероприятие, согласованного с руководителем Учреждения;

7.1.2. Эффективные меры по приведению условий труда в полное соответствие с требованиями санитарно-гигиенических норм и правил;

7.1.3. Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;

7.1.4. Условия труда на рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;

7.1.5. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда;

7.1.6. Проведение для всех поступающих на работу вводного инструктажа по охране труда;

7.1.7. Проведение для всех Работников повторных и целевых инструктажей на служебном (рабочем) месте;

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

7.1.9. Организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием охраны труда, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной защиты;

7.1.10. Информирование Работников об условиях и охраны труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях;

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

7.1.12. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном порядке;

7.1.13. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда (ст. 223 ТК РФ);

7.1.14. Изучение Работниками требований охраны труда, инструкций по охране труда и пожарной безопасности.

7.2. Работники обязуются (ст. 214 ТК РФ):

7.2.1. Соблюдать требования охраны труда;

7.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты и средств пожаротушения;

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях

на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.2.4. 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 заболевания (отравления, ОРЗ и др.);

7.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

7.3. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4. Представители Профсоюза обеспечивают:

- контроль за состоянием охраны труда;
- внесение предложений по улучшению охраны труда в Учреждении;
- участие в разработке мероприятий, направленных на предупреждение производственного травматизма, и контроль за их исполнением.

8. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

8.1. Предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст. 173-177 ТК РФ.

8.2. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать командировочные расходы в порядке и размере, установленном законодательством Российской Федерации.

8.4. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

8.5. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

8.6. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день

работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

8.7. Выплачивать работникам единовременную помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного должностного оклада.

8.8. Оказывать работникам материальную помощь, условия и порядок предоставления определены в Положении о порядке выплат стимулирующего и социального характера.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.9. Оказывать материальную помощь работникам из средств профсоюзного бюджета согласно положению.

8.10. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

Раздел 9. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

9.1. Работодатель:

- способствует проведению спартакиад, Дней здоровья и т.д;
- поощряет работников участников спартакиад, Дней здоровья в и иных официальных мероприятиях от имени учреждения;
- предоставляет имеющуюся материально-техническую базу для оздоровления работников.

9.2. Профсоюзный комитет:

- информирует работников о проведении мероприятий учреждениями культуры, спорта, туризма, отдыха направленных на удовлетворение интересов и потребностей работников и членов их семей;
- организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;
- предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на культурно-массовые и физкультурные мероприятия.

10. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Работодатель и выборные органы первичных организаций Профсоюза строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, Законом № 10-ФЗ), ТК РФ и другими законодательными актами РФ.

10.2. Работодатель признает, что выборные органы первичных организаций Профсоюза являются полномочными представителями Работников по вопросам:

– защиты социально-трудовых прав и интересов Работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Закона № 10-ФЗ);

– содействия их занятости;

– ведения коллективных переговоров, заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

– соблюдения законодательства о труде;

– урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа - Профкома Работодатель обязуется:

10.3.1. не препятствовать Профсоюзу, выборным органам первичных организаций Профсоюза в их деятельности, не допускать вмешательства в деятельность профсоюзных организаций и ограничения установленных прав и гарантий профсоюзной деятельности;

10.3.2. не препятствовать созданию и функционированию выборных органов первичных организаций Профсоюза, а также вступлению Работников Предприятия в Профсоюз;

10.3.3. соблюдать права Профсоюза, всемерно содействовать его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов Работников в соответствии с законодательством РФ;

10.3.4. проводить согласованную политику по созданию новых и укреплению действующих выборных органов первичных организаций Профсоюза;

10.3.5. не препятствовать посещению профсоюзными инспекторами труда и уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда, в установленном порядке, рабочих мест, где работают члены Профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий Коллективного договора;

10.3.6. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также другие сведения социально-экономического характера;

10.3.7. обеспечивать участие представителей выборных профсоюзных органов в рассмотрении жалоб и заявлений Работников – членов Профсоюза;

10.3.8. проводить встречи с профсоюзным активом по мере необходимости, но не реже одного раза в год;

10.3.9. безвозмездно предоставлять выборным органам первичных организаций Профсоюза помещения как для работы самих органов, при наличии свободных помещений, так и для проведения собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников местах;

10.3.10. предоставлять выборным органам первичных организаций Профсоюза в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники при

наличии их по заявлению соответствующего выборного органа первичной организации Профсоюза в предварительно согласованные сроки;

10.3.11. обеспечивать, по возможности, расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы выборных органов первичных организаций Профсоюза;

10.3.12. в случае обсуждения вопросов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников, предоставлять возможность, по согласованию с работодателем, участие председателям выборных органов первичных организаций Профсоюза в работе производственных совещаний, проводимых в учреждении и его обособленных структурных подразделениях;

10.3.13. для прохождения профсоюзной учебы, на время участия в качестве делегата в работе съездов, конференций, выполнения общественных обязанностей в интересах Работников, по предварительному уведомлению освобождать Работника - члена Профсоюза от работы с сохранением среднего заработка;

10.3.14. с учетом производственных возможностей разрешать в рабочее время выполнение общественных обязанностей в интересах коллектива Работникам, избранным в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы. Предоставление времени для выполнения общественной работы не уменьшает размера всех видов выплачиваемых премий, материального поощрения и других денежных выплат;

10.3.15. перечислять через бухгалтерию учреждения бесплатно, ежемесячно, одновременно с выплатой заработной платы на расчетный счет первичной профсоюзной организации предприятия членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст. 377 ТК РФ).

Устанавливается следующий порядок перечисления членских профсоюзных взносов:

- в первичных профсоюзных организациях, не являющихся юридическими лицами, и не имеющих собственных расчетных счетов, 100% членских профсоюзных взносов перечисляются на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой они находятся на расчетно-кассовом обслуживании. Дальнейшее распределение членских профсоюзных взносов осуществляется согласно уставным требованиям профсоюза;

- в первичных профсоюзных организациях, имеющих собственные расчетные счета, порядок перечисления удержанных работодателем членских профсоюзных взносов в первичную профсоюзную организацию и вышестоящие профсоюзные органы производится на официальный расчетный счет профсоюза, по реквизитам указанным в заявлении работника.

10.4. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с **пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ** председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия

соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, ст. 376 ТК РФ).

11. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя, индивидуального предпринимателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

11.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

11.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

11.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

11.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

11.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин их вызвавших.

11.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

11.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не менее за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

12. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

12.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за

выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

12.3. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в полугодие.

12.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже 1 раз в год.

12.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора применяются меры в соответствии с действующим законодательством.



Государственное казенное учреждение Республики Крым «Крымский республиканский центр народного ополчения – народной дружины» Республики Крым

Прошнуровано и пронумеровано

20 (двадцать два) листов (листа)