

От работодателя

И.о. директора ГБУ РК
«Крыммелиоводхоз»



Щербakov Ю.П.

2022 г.

От работников

Председатель Профсоюзной
общественной организации
ГБУ РК «Крыммелиоводхоз»



Дяченко С.В.

2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения Республики
Крым «Крымское управление водного хозяйства и
мелиорации»

02.09.2022– 01.09.2025 г.г.

Вступает в силу:

« 02 » 09 2022 г.

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное бюджетное учреждение Республики Крым «Крымское управление водного хозяйства и мелиорации» в лице и.о. директора Щербакова Юрия Павловича, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения, представленные Профсоюзной общественной организацией ГБУ РК «Крыммелиоводхоз», в лице Дяченко С.В., действующей на основании Устава, в дальнейшем именуемый «Профсоюз».

1.2. Предмет договора.

Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства работодателя и работников, в том числе по вопросам форм, систем, размеров оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат работникам, механизма урегулирования оплаты труда с учетом роста потребительских цен, уровня инфляции, занятости, переобучении, рабочего времени и времени отдыха (в том числе продолжительности отпусков), улучшения условий охраны труда работников, организации оздоровления работников, социальных гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением, участия работников в управлении учреждением, реализации принципов социального партнерства, способствующих стабильной работе учреждения и другим вопросам, определенных сторонами, а также дополнительные гарантии и льготы, предоставляемые работодателем работниками.

1.3. Коллективный договор заключен в целях:

1.3.1. Обеспечения баланса интересов работников и работодателя.

1.3.2. Создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности работы, долгосрочному поступательному развитию учреждения, росту общественного престижа и деловой репутации учреждения.

1.3.3. Установления социально-трудовых прав, гарантий и компенсаций, улучшающих положение работников.

1.3.4. Повышение уровня жизни работников и членов их семей.

1.3.5. Создания благоприятного психологического климата в коллективе.

1.3.6. Практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.3.7. Разрешение конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между работодателем, работниками и профсоюзным комитетом.

Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, открытость и заинтересованность в отношении друг с другом. В совместной деятельности работодатель и

работники, а также Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.4. Основные принципы заключения коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

Стороны обязуются демонстрировать обоюдное доверие и взаимопонимание. Если одна сторона предлагает внести изменения или дополнения, то другая сторона должна их рассмотреть и дать ответ не позднее, чем через 30 (тридцать) дней. Изменения и дополнения, принятые в течение срока действия коллективного договора, оформляются в виде приложения к нему. Стороны исходят из того, что трудовые отношения сотрудников и работодателя во всех случаях должны оформляться в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации.

1.5. В совместной деятельности работодатель и работники выступают равноправными и деловыми партнерами. Работники в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации участвуют в управлении учреждением.

1.6. В случае внесения существенных изменений в законодательные и нормативные акты, стороны обязуются в течение 30 рабочих дней провести коллективные переговоры о соответствующих изменениях и дополнениях Коллективного договора, не ухудшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.7. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

1.8. Работодатель обеспечивает ознакомление с коллективным договором всех сотрудников, в том числе вновь принятых.

1.9. Действие коллективного договора. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу 02 сентября 2022 года. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. В соответствии со статьей 50 Трудового кодекса Российской Федерации после подписания сторонами, коллективный договор направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности в этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.13. По истечении установленного срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор.

1.14. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, трудовые договоры, заключаемые с работниками, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими законодательными актами, распространяющимися на учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором.

2. Права и обязанности сторон, социального партнерства

2.1. Стороны обязуются:

2.1.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем учреждения, а также в вопросах защиты социальных прав и интересов работников, участвовать в разработке соответствующих нормативных актов, программ, рекомендаций.

2.1.2. Способствовать успешной деятельности учреждения по повышению эффективности его работы, выполнять обязанности и пользоваться правами, установленными Трудовым кодексом Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.1.3. Принимать совместные меры, направленные на:

- своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- создание здоровых и безопасных условий труда;
- укрепление производственной и исполнительской дисциплины;
- совершенствование организации и стимулирования оплаты труда;
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников учреждения, их семей;
- повышение профессионального уровня работников.

2.1.4. Обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в учреждении, а также принимать оперативные меры по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров и урегулированию конфликтных ситуаций комиссией по трудовым спорам учреждения.

2.1.5. Направлять усилия на:

- оказание социальных услуг населению, соответствующих современным стандартам и требованиям;

- внедрение в деятельность передовых технологий, способствующих росту производительности труда.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты Российской Федерации, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» в установленном законами порядке, условия настоящего коллективного договора и трудового договора.

2.2.2. Обеспечивать соблюдение установленных законодательством социальных гарантий и льгот работникам.

2.2.3. Предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.4. Обеспечивать безопасные условия труда работников, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.2.5. Обеспечивать работников оборудованным рабочим местом, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей.

2.2.6. Создавать в учреждении необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.2.7. Обеспечивать работникам соответствующую оплату труда, в соответствии с положениями действующего законодательства и трудового договора, в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.2.8. Создавать условия для профессионального роста работников, усиления мотивации и производительности труда.

2.2.9. Принимать меры дисциплинарного и материального воздействия к лицам, допустившим невыполнение или нарушение коллективного договора.

2.2.10. Учитывать мнение работников учреждения и профсоюзной организации учреждения при реализации целевых программ, локальных нормативных актов и в иных случаях в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.2.12. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением трудовых обязанностей в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными актами.

2.2.13. Рассматривать представления действующей в учреждении первичной профсоюзной организации о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах профсоюзной организации.

2.2.14. Производить оплату предварительных (при поступлении на работу) и периодических медосмотров работников учреждения, занимающих должности указанные в утвержденном приказом работодателя перечне

профессий и должностей подлежащих обязательным медицинским осмотрам, в медучреждениях, имеющих соответствующую лицензию.

2.2.15. Не препятствовать работникам в осуществлении ими защиты трудовых прав.

2.2.16. Текст коллективного договора довести до сведения всех работников.

2.3. Право работников на участие в управлении реализуется через профсоюзный комитет и регулируется Уставом учреждения и настоящим коллективным договором.

2.4. Профсоюз обязуется:

2.4.1. Способствовать успешной деятельности и эффективной работе ГБУ РК «Крыммелиоводхоз» методами и средствами, предусмотренными законодательством Российской Федерации.

2.4.2. Осуществлять ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора от имени работников, в соответствии с действующим законодательством и контролировать его выполнение.

2.4.3. Представлять интересы работников в случае возникновения индивидуальных, коллективных трудовых споров (конфликтов).

2.4.4. Защищать социально-трудовые и профессиональные интересы работников учреждения в рамках данного коллективного договора.

2.4.5. Требовать от работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, обеспечение сохранности имущества учреждения.

2.4.6. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, в том числе по социально-трудовым вопросам, определенным сторонами в настоящем коллективном договоре.

2.4.7. Участвовать в обеспечении безопасности условий труда.

2.4.8. Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

2.4.9. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на работодателя.

2.5. Работники обязуются:

2.5.1. В полном объеме, своевременно и качественно выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией и настоящим коллективным договором.

2.5.2. Своим добросовестным отношением к труду способствовать росту эффективности деятельности учреждения.

2.5.3. Повышать свой профессиональный уровень.

2.5.4. Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, иные правовые акты, относящиеся к сфере профессиональной деятельности.

2.5.5. Соблюдать правила и инструкции по охране труда, противопожарной и антитеррористической безопасности.

2.5.6. Бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов учреждения.

2.5.7. Сохранять служебную и профессиональную тайну, конфиденциальные сведения.

2.6 Стороны настоящего коллективного договора обязуются представлять друг другу полную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, профессиональные права работников.

2.7. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

3. Трудовой договор

3.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора (эффективного контракта) в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

3.2. Трудовой договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативно правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается не заключенным.

3.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы.

3.5. Трудовые договоры в учреждении заключаются как на неопределенный срок, так и срочные.

Срочный трудовой договор заключается в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.6. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, локальных нормативных актов учреждения.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются, в случаях, предусмотренных статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации в отношении:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших 18 лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступивших на работу по полученной специальности;
- лиц, поступающих по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение производится без учета мнения Профсоюза и без выплаты выходного пособия. Если испытательный срок истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение договора допускается только на общих основаниях.

3.7. Работники, занимающие должности, указанные в утвержденном приказом работодателя перечне профессий и должностей подлежащих обязательным медицинским осмотрам, в соответствии с программой производственного контроля обязаны проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) с оформлением медицинских книжек.

3.8. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается

лишь в случаях, предусмотренных статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Прекращение трудового договора производится по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.10. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и, с целью сохранения кадров, принимает меры по созданию дополнительных рабочих мест. При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель по возможности производит сокращение за счет ликвидации соответствующих вакансий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. Режим труда и отдыха

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условий трудового договора должны исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Режим рабочего времени в учреждении определяется работодателем в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и закрепляется в Правилах внутреннего трудового распорядка, по согласованию с Профсоюзом.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников учреждения устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;

- для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работникам в соответствии с положениями статей 92, 350, 263.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.4. Время начала и окончания работы, перерывов для отдыха и питания устанавливается в соответствии с Правилами внутреннего трудового

распорядка, утвержденными локальным нормативным актом с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст. 103 ТК РФ).

4.5. Работники в случаях, определенных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации, могут привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с Профсоюзом и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год, с учетом ограничений к допуску таких работ согласно Трудовому кодексу Российской Федерации.

4.6. 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. 96, ст.99, ст. 113, ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.7. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, инвалидов 1 и 2 группы, для других категорий работников (например, для женщин, работающих в сельской местности) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

4.8. 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).

4.9. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная

реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) 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).

4.10. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя по согласованию с Профсоюзом. Работа в выходной день оплачивается в двукратном размере или компенсируется другим днем отдыха. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.11. 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), в соответствии с положением о ненормированном рабочем дне, утвержденным локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 101 ТК РФ).

4.12. Перечни должностей работников, которым предоставляется отпуска за ненормированный рабочий день, установлены положением о ненормированном рабочем дне и правилами внутреннего трудового распорядка.

4.13. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.14. Право на оплачиваемые дополнительные выходные дни предоставляются отдельным категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц.

4.15. По заявлению работника работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю беременным женщинам, одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.16. 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»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

4.17. Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Одному из родителей, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ)

4.18. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий год денежной компенсацией, работникам учреждения по их желанию, могут быть заменены часть каждого оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части, за исключением беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет.

4.19. По соглашению работодателя и работника ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок в случаях, установленных действующим законодательством, а также по семейным обстоятельствам работника.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами¹.

4.20. 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).

4.21. Работнику на основании письменного заявления предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет (детей инвалидов в возрасте до 18 лет) и мужчинам, в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) - до 14 календарных дней;

¹ Порядок предоставления дополнительных отпусков, их продолжительность определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 116 ТК РФ).

- работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
- в связи с бракосочетанием работника - до 5 календарных дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка - до 5 календарных дней;
- для сопровождения в школу в первый день учебного года детей с 1 по 4 класс - 1 календарных день;
- родителям детей - выпускников общеобразовательных школ в день последнего звонка - 1 календарный день;
- для участия в похоронах близких родственников - до 5 календарных дней;
- женщинам, работающим в сельской местности – 1 день в месяц;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.22. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением беременных женщин и работников в возрасте до 18 лет. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена работнику в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год.

4.23. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, по его заявлению, в порядке, предусмотренном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск работникам без сохранения заработной платы в случаях, которые предусмотрены частью 2 статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.25. Работодатель обязуется предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по заявлению работника в случаях, предусмотренных статьей 263 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в следующих случаях:

- свадьба детей работника - не менее 3 дней;
- наличие 2-х и более детей в возрасте до 16 лет - до 14 дней в году;
- наличие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - не менее 14 дней в году.
- по просьбе женщин, имеющих детей в возрасте до 10-ти лет - не менее 3 дней в году.

4.26. Отпуска без сохранения заработной платы по заявлению работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы отдельно, полностью либо по частям. Перенос этих отпусков на следующий год не допускается.

4.27. Период отпуска без сохранения заработной платы, предоставленного в случаях, предусмотренных п. 4.25, не превышающий 14

(четырнадцать) календарных дней в течение рабочего года, включается в стаж работы, дающий право работникам на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

4.28. 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), в соответствии с положением о ненормированном рабочем дне, утвержденным локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 101 ТК РФ).

4.29. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних, внештатных сотрудников, лиц, работающих по ученическому договору, если командировка никак не связана с ученичеством, (ст. 259, ст. 268, ст.348.8, ст.203 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.96, ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха;

5. Оплата и нормирование труда

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 о системе оплаты труда работников ГБУ РК «Крыммелиоводхоз», Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБУ РК «Крыммелиоводхоз», 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. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, размер процентов исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

5.4. Заработная плата выплачивается работникам в первоочередном порядке за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной валюте РФ (рублях). Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 31 числа каждого месяца. В случае совпадения с праздничными или выходными днями, дни выплаты заработной платы смещаются на предыдущие дни (ст.136 ТК РФ).

5.5. Индексацию заработной платы осуществлять в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.134 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. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представительного органа работников.

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 устанавливается локальным нормативным актом учреждения) (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.

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 не менее 20% должностного оклада за каждый час работы.

5.10. Оплачивать труд рабочих – повременщиков и других рабочих при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК РФ).

При выполнении работником со сдельной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивать по расценкам выполняемой им работы (ст. 150 ТК РФ).

В случаях, когда с учетом характера производства работниками со сдельной оплатой труда выполняются работы, тарифицируемые ниже присвоенных им разрядов, выплачивать им межразрядную разницу (ст. 150 ТК РФ).

5.11. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивать (ст. 157 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

5.12. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в

случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72-2 ТК РФ).

5.13. Определять с учетом мнения профсоюзного комитета, стимулирующие выплаты в учреждении (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, выслугу лет, классность, работникам из числа молодежи в первые три года работы и другие) и их размеры (ст. 8, ст. 135 ТК РФ).

5.14. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ).

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

5.16. 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).

Профсоюзный комитет обязуется:

5.17. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

5.18. Требовать привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

5.19. Вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

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, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т.д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

Не допускать увольнения в связи с сокращением численности или штата работников, на иждивении которых находятся члены семьи, не имеющие самостоятельного заработка.

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, а также, работники

- предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);
 - проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
 - одинокие матери, воспитывающим детей до 16 летнего возраста (также отцам, воспитывающим детей без матери);
 - получившим в Учреждении трудовое увечье.
- работникам, впервые поступившим на работу после получения специальности в течении трех лет.

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 в учреждении, 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 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 обязуется учитывать, что:

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, впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; работающие инвалиды.

6.8. Прием на работу молодых рабочих и специалистов из числа молодежи, окончивших профессиональные училища и колледжи, осуществлять на основе договорных отношений с учебными заведениями.

6.9. Реализовать комплекс мер, направленных на создание условий для

совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»):

- по просьбе женщин, воспитывающих детей в возрасте до 7 лет, установить режим гибкого рабочего времени.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Обязанности работодателя в области охраны труда

7.1.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

7.1.2. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

7.1.3. Исполнение государственных нормативных требований охраны труда, содержащиеся в федеральных законах, законах Республики Крым, постановлениях Правительства Российской Федерации, нормативных правовых актах, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, нормативных правовых актах органов исполнительной власти Республики Крым в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.1.4. Исполнение национальных стандартов безопасности труда разрабатываемых и утверждаемых уполномоченным федеральным органом исполнительной власти в целях содействия соблюдению правил по охране труда в соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 212 ТК РФ);

7.1.5. Содействие в проведении государственной экспертизе условий труда в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 213 ТК РФ);

7.1.6. Соответствие зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда в соответствии со ст. 213.1 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 213.1 ТК РФ);

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

7.1.8. Создание и функционирование системы управления охраной труда, согласно локальному нормативному акту;

7.1.9. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

7.1.10. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку, согласно локальному нормативному акту;

7.1.11. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда, согласно локальному нормативному акту;

7.1.12. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

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

7.1.14. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, по перечню профессий и должностей согласно локальному нормативному акту;

7.1.15. Оснащение средствами коллективной защиты;

7.1.16. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников), по перечню профессий и должностей согласно локальному нормативному акту и проверку знания требований охраны труда;

7.1.17. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.1.18. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

7.1.19. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, по перечню профессий и должностей согласно локальному нормативному акту, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований

работников, по перечню профессий и должностей согласно локальному нормативному акту, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

7.1.20. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

7.1.21. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти Республики Крым в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

7.1.22. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

7.1.23. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7.1.24. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в

случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

7.1.25. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти Республики Крым в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

7.1.26. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

7.1.28. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

7.1.29. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

7.1.30. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том

числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, согласно локальному нормативному акту, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

7.1.31. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

7.1.32. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории, согласно локальному нормативному акту (ст. 214 ТК РФ).

7.1.33. Приостановление работ на рабочих местах в соответствии со ст. 214.1 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, кроме работ, согласно локальному нормативному акту (ст. 214.1 ТК РФ);

7.1.34. Организацию работы службы охраны труда, введение должности специалиста по охране труда, возложение данной функции на себя или индивидуального предпринимателя в соответствии со ст. 223 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.1.35. Определение структуры службы охраны труда в организации и численность работников службы охраны труда с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ст. 223 ТК РФ);

7.1.36. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их уполномоченного представительного органа создание комитета (комиссии) по охране труда в соответствии со ст. 224 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 224 ТК РФ);

7.1.37. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со ст. 225 Трудового кодекса Российской Федерации и использование данных средств на реализацию ежегодных мероприятий по улучшению условий и охраны труда, согласно локальному нормативному акту (ст. 225 ТК РФ);

7.1.38. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний осуществление учета и рассмотрение

обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников в соответствии со ст. 226 Трудового кодекса Российской Федерации и локальному нормативному акту (ст. 226 ТК РФ);

7.1.39. Соблюдение установленных для женщин ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 253 Трудового кодекса Российской Федерации и локальному нормативному акту;

7.1.40. Ограничение на применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы в соответствии со ст. 253 Трудового кодекса Российской Федерации и локальному нормативному акту;

7.1.41. Соблюдение установленных для беременных женщин и работников, не достигших возраста восемнадцати лет ограничений к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам в соответствии со ст. 96 и 259 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.1.42. Осуществление перевода беременных женщин на другую работу в соответствии со ст. 254 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.1.43. Перерывы для кормления ребенка, включаемые в рабочее время в соответствии со ст. 258 Трудового кодекса Российской Федерации;

7.1.44. Условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида в соответствии со ст. 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 216.1 ТК РФ);

7.1.45. Исполнение требований Федерального закона «О погребении и похоронном деле» от 12.01.1996 г. № 8-ФЗ;

7.1.46. Выплату пострадавшим от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и семьям погибших в результате несчастных случаев на производстве, дополнительно к предусмотренному законодательством возмещению вреда разовые выплаты в размере одного должностного оклада (инвалиду I группы, инвалиду II группы, инвалиду III группы, семье погибшего);

7.1.47. Выплату единовременного пособия в случае смерти работника по пути на работу или по пути с работы семье погибшего в размере одного должностного оклада;

7.1.48. Все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществлять при наличии средств за счет приносящей доход деятельности.

7.2. Права работодателя в области охраны труда

Работодатель имеет право:

7.2.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-,

аудио - или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

7.2.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда;

7.2.3. Предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственной инспекции труда в Республике Крым) (ст. 214.2 ТК РФ).

7.3. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

7.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

7.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

7.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

7.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

7.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

7.3.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры,

другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями (ст. 215 ТК РФ).

7.4. Права работника в области охраны труда

Каждый работник имеет право на:

7.4.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

7.4.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.4.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

7.4.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

7.4.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

7.4.6. Обучение по охране труда за счет средств работодателя;

7.4.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

7.4.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо трудовым договором, а именно:

- сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации по перечню профессий и должностей согласно локальному нормативному акту;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации по перечню профессий и должностей согласно локальному нормативному акту;

- повышенная оплата труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по перечню профессий и должностей согласно локальному нормативному акту;

- выдача молока и лечебно-профилактического питания в соответствии со статьей 222 Трудового кодекса Российской Федерации по перечню профессий и должностей согласно локальному нормативному акту;

- досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» по перечню профессий и должностей согласно локальному нормативному акту.

7.4.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

7.4.10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти Республики Крым и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

7.4.11. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

7.4.12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7.4.13. Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных гарантий и компенсаций устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.4.14. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются (ст. 216 ТК РФ).

7.4.15. Труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда и гарантии в соответствии со ст. 216.1 Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 216.1 ТК РФ);

7.4.16. Получение актуальной и достоверной информации об условиях и

охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях в соответствии со ст. 216.2. Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 216.2 ТК РФ);

7.4.17. Санитарно-бытовое обслуживание, в том числе на перевозку в медицинские организации или к месту жительства, в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям в соответствии со ст. 216.3. Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 216.3 ТК РФ).

7.5. Профсоюзная организация обязуется:

7.5.1. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст. 37 Конституции Российской Федерации) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ).

7.5.2. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

7.5.3. Размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД.

7.5.4. Проводить совместно с работодателем обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных.

7.5.5. Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда и расследованию несчастных случаев на производстве.

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 следующие расходы:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере, согласно нормативно-правовых актов исполнительных органов власти Российской Федерации и Республики Крым;
- иные расходы, произведенные с разрешения работодателя (ст. 167, ст. 168 ТК РФ).

8.3. Возмещать работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, связанные со служебными поездками:

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие) в размере, согласно нормативно-правовых актов исполнительных органов власти Российской Федерации и Республики Крым и (или) локальных нормативных актов учреждения (филиала).

Перечень работ, профессий, должностей работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, определяется локальными нормативными актами работодателя и (или филиалов).

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. Разработать и реализовать

программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

Работодатель оказывает практическое и методическое содействие заключению соглашений с органами Пенсионного фонда Российской Федерации по Республике Крым и представлению документов на лиц предпенсионного возраста, состоящих с ними в трудовых отношениях.

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. Оказывать работникам материальную помощь в связи с непредвиденными обстоятельствами.

8.8. Оказывать единовременную материальную помощь инвалидам труда, ставшим при несчастном случае на производстве, в размере, установленном Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБУ РК «Крыммелиоводхоз».

8.9. При наступлении юбилейной даты: 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие и т.д. с периодом 5 лет, оказывается материальная помощь в размере, установленном Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБУ РК «Крыммелиоводхоз».

8.10 В связи с заключением брака и рождением ребенка оказывается материальная помощь в размере, установленном Положением о стимулирующих выплатах работникам ГБУ РК «Крыммелиоводхоз».

9. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа

9.1. Работодатель:

- передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя или арендованные объекты культурного, спортивного, туристического назначения;

- обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст. 377 ТК РФ);

- способствует проведению смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

- сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

- не допускает репрофилирование, приватизацию или передачу объектов социально-культурной среды и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия профкома;

9.2. Профсоюзный комитет:

- направляет деятельность подведомственных учреждений культуры, спорта, туризма, отдыха 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. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

10.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

10.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты 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 согласно уставным требованиям профсоюза.

10.1.3. Предоставлять профсоюзному комитету информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

10.1.4. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза; обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, по вопросам

социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

10.2. Стороны договорились, что:

10.2.1. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст.374 ТК РФ).

10.2.2. Члены профкома, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов создаваемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

10.2.3. 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, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), 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, 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 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 год.

12.4. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) работников или комиссией не реже 1 раза 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 дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью
на 33 (тридцати трех) листах

И.о. директора Ю.П. Цербаков

