

ОТ РАБОТНИКОВ:

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ РК «Центр крови»  
профессионального союза работников  
здравоохранения Российской  
Федерации

Главный врач ГБУЗ РК «Центр крови»



О.В. Чос

2019 г.



И.Г. Чемоданов

2019 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
Республики Крым «Центр крови»  
(ГБУЗ РК «Центр крови»)

на 2019-2022 годы

(с 28.01. 2019 года по 27.01. 2022 года)

Вступает в силу с 28 января 2019 года

г. Симферополь

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Общие положения .....	3
Раздел 2. Оплата труда .....	4
Раздел 3. Трудовые отношения и обеспечение занятости.....	8
Раздел 4. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.....	9
Раздел 5. Охрана и безопасность труда.....	12
Раздел 6. Рабочее время .....	16
Раздел 7. Гарантии первичной профсоюзной организации .....	17
Раздел 8. Заключительные положения. ....	18
Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ РК «Центр крови».....	20
Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Центр крови».....	41
Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, дающим право на дополнительный оплачиваемый отпуск.....	176
Комплекс мероприятий по охране труда на 2018 - 2020 гг.....	178
Перечень специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам ГБУЗ РК «Центр крови» в соответствии с типовыми отраслевыми нормами.....	180
Перечень профессий и должностей работников ГБУЗ РК «Центр крови», которым необходима бесплатная выдача санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей.....	186
Акт определения контингента работников ГБУЗ РК «Центр крови», подлежащих прохождению предварительного и периодического медицинских осмотров в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011г №302н в 2018 году.....	187
Перечень работ и наличие мест для приема пищи для работников ГБУЗ РК «Центр крови», где по условиям работы перерыв установить нельзя.....	200

## Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Центр крови» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей (далее – Сторон).

1.1 Коллективный договор заключается между работниками Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Центр крови» (далее – ГБУЗ РУК «Центр крови») в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Чос Ольги Викторовны (далее – Профсоюзный комитет) и работодателем в лице главного врача, Чемоданова Игоря Геннадиевича (далее - Работодатель).

1.2. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.3. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения Работодателем, Профсоюзный комитет содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.5. Работодатель обязуется принимать локальные нормативные акты, требующие учета мотивированного мнения, по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.6. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.7. Предмет договора:

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий трудовых отношений, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.8. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.9. Сфера действия коллективного договора:

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.10. Основные принципы заключения коллективного договора:

Настоящий коллективный договор разработан на основе:

1.10.1. Норм действующего законодательства в области трудовых отношений.

1.10.2. Соблюдения норм и обязательств, предусмотренных соглашениями между объединением работодателей, объединением профсоюзов и администрацией Республики Крым.

1.10.3. Реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.10.4. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договора, заключенные с Работниками, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором.

1.11. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.12. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за два месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

## Раздел 2. Оплата труда

2.1. Оплата труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Центр крови» предусматривает единые принципы материального обеспечения работников на основе отраслевой системы оплаты труда, согласно Закона Республики Крым от 28 ноября 2014 года №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановления Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 г. № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», Приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014 года № 368 «Об утверждении порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» с изменениями и дополнениями и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Крым.

2.2. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов, системы выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других поощрительных выплат устанавливаются «Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Центр крови», утвержденным Работодателем и согласованным Профсоюзным комитетом, являющимся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение №2).

2.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

2.4. Размер планового фонда оплаты труда работников ГБУЗ РК «Центр крови» определяется в Плане финансово-хозяйственной деятельности на

текущий финансовый год, в пределах доведенных бюджетных ассигнований и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

2.5. Заработная плата работника максимальным размером не ограничивается и зависит от его уровня квалификации и профессиональной подготовки, необходимого для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также сложности и объема выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

2.6. Месячная минимальная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), принятого в штат на постоянной основе, не может быть ниже величины установленного минимального размера оплаты труда.

2.7. Выплата заработной платы работникам за текущий месяц производится два раза в месяц: 15 и 30 (31) числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2.7.1. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах производимых удержаний, отчислений в социальные фонды, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.7.2. Расчетные листки о начисленной и удержанной заработной плате ежемесячно выдаются работникам не позднее дня выплаты заработной платы.

2.7.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

2.7.4. Минимальный размер заработной платы работника за первую половину месяца должен быть не ниже должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, установленных штатным расписанием, за фактически отработанное время в этом периоде.

2.8. Размеры доплат за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличения объема работ, а так же за выполнение наряду со своей работой обязанностей временного отсутствующего работника, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в соответствии со ст. 60.2, ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом содержания и объема дополнительной работы.

2.9. Оплата сверхурочных часов, времени простоя, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время осуществляется в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством в соответствии с «Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Центр крови».

2.10. 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, отработанному сверхурочно.

2.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 Трудового Кодекса Российской Федерации, оплачивается в размере:

а) при работе полный рабочий день – не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

б) при работе неполный рабочий день – не менее одинарной части должностного оклада, сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада, сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

2.12. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации за работу в ночное время (с 22-00 часов до 6-00 часов) устанавливается доплата. Размер доплаты за работу в ночное время составляет 35 процентов должностного оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

2.13. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

2.14. Повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 6% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

2.15. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с «Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Центр крови» в пределах утвержденного фонда оплаты труда за счет средств бюджетных ассигнований, выделяемых из бюджета Республики Крым, и поступлений от приносящей доход деятельности.

2.16. Премирование работников учреждения осуществляется на основании «Положения о порядке и условиях начисления премии за высокие результаты работы по показателям эффективности деятельности Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Центр крови» (Приложение № 2 к Положению об оплате труда работников ГБУЗ РК «Центр крови»).

Премия за высокие результаты работы устанавливается в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере в

целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы.

2.17. Премияльные выплаты по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ, премии за образцовое выполнение государственного задания производятся при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с «Положением о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат и выплат социального характера работникам Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Центр крови» (Приложение № 3 к Положению об оплате труда работников ГБУЗ РК «Центр крови»).

2.18. Работодатель обеспечивает:

- соблюдение прав работников на своевременную, в полном объеме и в денежной форме выплату заработной платы;
- первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством РФ;
- выплату заработной платы работнику не реже, чем каждые полмесяца;
- выполнение обязанностей учреждения перед государством по платежам в бюджет и государственные внебюджетные фонды;
- недопущение нетрадиционных видов вознаграждения за труд (натуральная выдача, страхование и др.) за счет снижения размеров заработной платы работников;
- индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен в соответствии с действующим законодательством;

2.19. Стороны пришли к соглашению о том, что в целях материальной поддержки работников:

- при наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности;
- в случае истечения у работника срока действия квалификационной категории в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком по исполнении им возраста трех лет оплату труда производить с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;
- в случае переноса срока аттестации работнику по уважительным причинам решением аттестационной комиссии сохранять ему оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до установленного аттестационной комиссией срока аттестации.

2.20. Стороны обязуются осуществлять контроль за своевременностью и полнотой выплаты заработной платы работникам ГБУЗ РК «Центр крови».

### Раздел 3. Трудовые отношения и обеспечение занятости

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Центр крови» регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

3.2. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения Трудового договора в письменной форме, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства.

3.3. При приеме на работу до подписания трудового договора Работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего работника под роспись:

- с коллективным договором;
- с условиями оплаты труда;
- с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;
- с положенными льготами и компенсациями;
- с правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.5. При изменении условий трудового договора заключается дополнительное соглашение к трудовому договору в письменной форме.

3.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3.7. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

3.8. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за три месяца, предоставлять Профкому информацию о предстоящем высвобождении работников.

3.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица:

- проработавшие на предприятии свыше 10 лет
- работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- обучающиеся по заочной форме в образовательных учреждениях высшего профессионального образования или среднего профессионального образования.

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. Обеспечивать преимущественное право трудоустройства бывшим работникам учреждения, получившим травму на производстве по вине

учреждения, или профзаболевание, если их квалификация соответствует требованиям производства.

3.10.2. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий, при прочих равных условиях.

3.10.3. В случае проведения мероприятий по реорганизации учреждения, влекущие изменение вида учреждения или его собственника, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе Работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации учреждения (ст. 178, ст. 180 Трудового кодекса РФ).

3.10.4. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

#### **Раздел 4. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями**

##### **Работодатель:**

4.1. Гарантирует работникам учреждения условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

4.2. При направлении работника в служебную командировку гарантирует ему сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

4.3. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения Профсоюзного комитета и извещает работника под роспись не позднее, чем за 2 недели о времени начала отпуска.

4.4. Предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

- 28 календарных дней всем работникам;
- 30 календарных дней работающим инвалидам;
- 31 календарный день работникам в возрасте до 18 лет.

4.5. Предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам сверх предусмотренных Трудовым законодательством РФ и Отраслевым соглашением.

4.5.1. Предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда минимальной продолжительностью 7 календарных дней за фактически отработанное время в соответствующих условиях.

4.5.2. Предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью до 7 календарных дней, согласно Приложению № 3.

4.5.3. Предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска медицинским работникам, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, продолжительностью 14 календарных дней, согласно Постановлению Правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

4.5.4. Предоставляет дополнительный отпуск работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания и инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС продолжительностью 14 календарных дней, который оплачивается за счет средств федерального бюджета на основании заявления работника в управление социальной защиты населения по месту жительства работника.

4.5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска суммирует все предусмотренные дополнительные оплачиваемые отпуска с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. При этом применяется порядок суммирования отпусков основного и дополнительного за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.6. Предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления продолжительностью:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Предоставляет на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы ветеранам боевых действий в соответствии Федерального закона от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

4.7. Предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время (ст. 263 Трудового кодекса РФ).

4.8. Предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим детей-инвалидов, 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ.

4.9. На основании заявления работника производит ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста за счет средств учреждения (Постановление Правительства РФ от 03.11.94 г. № 1206 (с изменениями и дополнениями)).

Компенсационная выплата в размере 50 рублей прекращается в случае досрочного выхода на работу лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

4.10. Своевременно и в полном объеме производит перечисления за работников страховых взносов в Пенсионный фонд РФ и отражает размер производимых перечислений в расчетном листке работников.

4.11. Предоставляет в органы пенсионного фонда РФ полных и достоверных сведений в соответствии с федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

4.12. Определяет наименования должностей и структурных подразделений для работников, которым предоставлено право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, в строгом соответствии с приказами отраслевого министерства, а так же с постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2002г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

4.13. Обеспечивает обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а так же в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.14. Обеспечивает обязательное страхование в соответствии с перечнем должностей медицинских и других работников, работа которых связана с угрозой жизни и здоровья.

#### **Профсоюзный комитет**

4.15. Осуществляет контроль

– за правильностью ведения документов, являющихся основанием для назначения пенсии, и внесения данных о трудовом стаже и заработной плате в индивидуальные сведения застрахованных лиц;

– за предоставлением в органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных и достоверных сведений индивидуального (персонифицированного) учета в сроки, установленные федеральным

законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;

4.16. Выделяет денежные средства из членских профсоюзных взносов решением заседания Профсоюзного комитета Первичной профсоюзной организации (далее - ППО) на основании сметы расходов в следующих случаях:

- сотрудникам ко дню достижения ими пенсионного возраста, юбилярам (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) - в сумме 2000 рублей;
- другим юбилярам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет – в сумме 1000 рублей;
- сотрудникам при увольнении с последующим выходом на пенсию (при стаже работы на данном предприятии более 15 лет) – в сумме 2000 рублей; - в связи с бракосочетанием - в сумме 2000 рублей;
- при рождении ребенка у сотрудника - в сумме 2000 рублей;
- родителям-сотрудникам детей первоклассников к началу учебного года – в сумме 2000 рублей;
- сотрудникам, находящимся на стационарном лечении (не более одного раза в год) - в сумме 2000 рублей;
- на погребение близких родственников сотрудников - в сумме 2000 рублей;
- приобретение новогодних подарков детям сотрудников;
- поздравление сотрудников – членов профсоюза с Днем защитника Отечества, с Международным женским днем, с Днем медицинского работника и с другими профессиональными праздниками, относящимся к профессиям сотрудников Центра, сумма определяется отдельным решением заседания Профсоюзного комитета;
- при заболеваниях сотрудников, требующих дорогостоящего лечения, сумма материальной помощи определяется отдельным решением заседания Профсоюзного комитета;
- оказание материальной помощи сотрудникам в связи с особыми обстоятельствами по решению заседания Профсоюзного комитета;
- материальное поощрение членов профсоюза за активную деятельность в ППО - в сумме 1000 рублей;
- на культурно-массовую, организационно-хозяйственную работу, подготовку и участие в семинарах сумма определяется отдельным решением заседания Профсоюзного комитета.

## **Раздел 5. Охрана и безопасность труда**

В соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда, защиту работника от воздействия вредных и опасных производственных факторов, их безопасность при эксплуатации зданий, оборудования, а также применяемых в работе инструментов, сырья и материалов.

5.2. Обеспечить выполнение в установленные сроки, комплекса организационных, технических и экологических мероприятий по охране труда (Приложение № 4).

5.3. В соответствии со статьей 226 Трудового кодекса РФ осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг)

5.4. Планировать комплекс организационных и технических мероприятий и расходов по охране труда в соответствии с «Типовым перечнем ежегодно реализуемых Работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01 марта 2012г. №181н.

5.5. В соответствии с «Методическими рекомендациями по разработке государственных нормативных требований по охране труда», утвержденными постановлением Министерства Труда Российской Федерации 17.12.2002г. № 80 обеспечить разработку и утверждение инструкций по безопасным методам работы для всех категорий работников и на все виды работ с учетом мнения Профсоюзного комитета и специалиста по охране труда, а также контролировать своевременный пересмотр инструкций, срок действия которых истек (по истечении 5 лет) и досрочный пересмотр инструкций в связи с изменением условий труда и технологического процесса.

5.6. Согласно ГОСТ ССБТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда», Постановления Министерства труда и социального развития № 1, Министерства образования Российской Федерации № 29 от 13 января 2003 года «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» обеспечивать:

- проведение все видов инструктажей (вводный, первичный со стажировкой на рабочем месте в течение первых 2-14 смен, повторный, внеплановый, целевой);

- первичное обучение лиц, поступающих на работу, безопасным методам и приемам выполнения работ и сдачей экзаменов, проводить их периодическое (не реже 1 раза в год) обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

- первичное обучение и проверку знаний по охране труда руководителей, заместителей и специалистов в течение первого месяца со дня вступления в должность и очередное обучение не реже одного раза в три года.

5.7. Обеспечить специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Центр крови» в соответствии с типовыми отраслевыми нормами и с учетом специальной оценки условий труда (приложение № 11 к Постановлению Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 1997 г.

№ 68., приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 1 июня 2009г № 290н (Приложение №5).

5.8. По мере возможности обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу работникам, бесплатную санитарно-гигиеническую одежду, санитарную обувь и санитарные принадлежности (в соответствии с приложением № 2 к «Отраслевым нормам бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты», утвержденных приказом Министерства здравоохранения СССР № 65 от 29.01.1988г. (Приложение № 6).

5.9. Обеспечить приобретение и выдачу работникам при выполнении работ, связанных с загрязнением смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с Типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами, утвержденными приказом Министерства здравоохранения социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 г. № 1122н.

5.10. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в структурных подразделениях, согласно Федерального закона «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. № 426-ФЗ и обеспечить информирование работников об условиях и состоянии труда на рабочих местах.

5.11. Обеспечить, работникам бесплатную выдачу молока (других равноценных продуктов) или компенсационную выплату по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 45н от 16 февраля 2009г., в дни фактической их занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов.

5.12. Обеспечить за счет средств Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Центр крови» предварительные (при поступлении на работу) и периодические медосмотры работников, не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медосмотров (ст.212, 213 Трудового Кодекса Российской Федерации, приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (Приложение № 7).

5.13. Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний работников, принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.14. Своевременно расследовать несчастные случаи на производстве в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве», утвержденного постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации 24.10.2002 г. № 73 и введенного в действие 01.01.2003 г., расследовать профессиональные заболевания в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденного Постановлением правительства Российской Федерации от 15.12. 2000 года № 967.

Вести учет и анализ несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, оказывать первую помощь пострадавшим (ст. ст. 212, 227-231 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.15. Обеспечить работников санитарно-бытовыми помещениями, в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка обеспечить режим труда и отдыха.

5.16. Установить регламентированные перерывы в зависимости от категории работ на видеодисплейном терминале (далее – ВДТ) и персональной электронно-вычислительной машине (далее – ПЭВМ) в соответствии с требованиями СанПиН 2.2.2/2.4.1340-03 «Гигиенические требования к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работы»

5.17. В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII «Гигиенических требований к персональным электронно-вычислительным машинам и организации работ», утвержденных постановлением государственного санитарного врача Российской Федерации от 03.06.2003г. № 118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с использованием персональных электронно-вычислительных машин или ограничивать время работы с ПЭВМ не более 3 часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами.

5.18. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением создавать службу охраны труда, проводить комиссией по охране труда ежеквартально «Дни охраны труда» с составлением актов проверок организации работы по охране труда в подразделениях и службах учреждения.

Результаты проверок рассматривать на медицинских советах.

5.19. Обеспечить наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования в соответствии со спецификой своей деятельности охране труда, обеспечить наличие уголков по охране труда в кабинете специалиста по охране труда и в подразделениях учреждения.

5.20. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий по охране труда, соблюдением законодательных и иных нормативных актов по труду.

5.21. Осуществлять трудоустройство беременных женщин, людей предпенсионного и пенсионного возраста в соответствии с законодательством РФ.

**5.22. Работники обязаны:**

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

5.23. Работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности; Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 Трудового Кодекса.

## **Раздел 6. Рабочее время**

6.1. Для работников устанавливается 5- дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

6.1.1. Для работников отделов и лабораторий, осуществляющих заготовку, переработку и апробацию донорской крови в субботу, выходными днями считать – воскресенье и понедельник.

6.2. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается в трудовом договоре и определяется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», Постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной плат и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. 3298/П «Об утверждении списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», приказом Народного комитета по здравоохранению СССР от 12.12.1940г. №584 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников» (с изменениями 10.01.2013г.)

Для работников, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, а также по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014 года отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.3 Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка,

утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, (Приложение № 1).

6.4. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Работодатель предоставляет работникам на работах, где по условиям работы предоставление перерыва невозможно, место и время для отдыха и питания в течение рабочей смены продолжительностью не менее 30 минут.

6.5. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни допускается с его письменного согласия, по письменному распоряжению Работодателя и с учетом мнения Профсоюзного комитета ст.113 Трудового кодекса РФ.

## Раздел 7. Гарантии первичной профсоюзной организации

7. Права Профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1. Работодатель признает права профсоюзной организации, действующей на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

7.2. Гарантирует невмешательство в деятельность профсоюза, не препятствует созданию и функционированию структур профсоюза в учреждении.

Для создания условий нормальной деятельности Профсоюзного комитета Работодатель обязуется:

7.3. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование для его деятельности помещение, средства связи, оргтехнику, необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

Обеспечивать возможность печатания и размножения материалов, размещения в доступном для всех работников месте, выделение транспортных средств по заявкам Профкома.

Осуществлять представление документов на награждение отраслевыми наградами работников учреждения при наличии согласования с Профсоюзным комитетом.

7.4. При наличии письменных заявлений работников взимать и ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 %.

7.5. Предоставлять Профсоюзному комитету, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с Профкомом сроки:

– один час в неделю – членам Профкома и профгруппоргам;

– три часа в неделю – председателю Профсоюзного комитета.

7.6. Предоставлять Профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время. Выделять для этой цели помещения в согласованные с Работодателем сроки.

7.7. На время краткосрочной профсоюзной учебы члены профсоюза освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы (п.5, ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

7.8. Соблюдать предоставленные действующим законодательством гарантии работникам, входящим в состав выборных органов профсоюза, и не освобожденным от основной работы.

7.8.1. Дисциплинарные взыскания (кроме увольнения) в отношении председателя и заместителя Профкома, членов Профкома и профгруппоргов, не освобожденных от основной работы, применять только по согласованию с соответствующим вышестоящим выборным профсоюзным органом в порядке, предусмотренном ст. 373 Трудового кодекса РФ.

7.8.2 Увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 и подпунктами «а», «б», «в», «д» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации председателей и заместителей Профкома и членов Профкома, профгруппоргов не освобожденных от основной работы, допускать помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа в порядке предусмотренном ст. 373 Трудового кодекса РФ.

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

7.9. Осуществлять контроль над правильностью использования средств социального страхования.

7.10. Представлять интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым вопросам, районном суде, органах местного самоуправления.

7.11. Разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

7.12. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у Работодателя.

7.13. Принимать участие в комиссии по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве, по иным служебным расследованиям, связанным с исполнением работниками своих трудовых функций.

### **Раздел 8. Заключительные положения.**

8.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, предусмотренном Трудовым законодательством для его заключения.

8.2. В течение двух месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, члены Профкома или Работодателя направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

8.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме

преобразования, а также расторжения трудового договора с Работодателем (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

8.4. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

8.5. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение **трех месяцев** со дня перехода прав собственности (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

8.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

8.7. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 Трудового кодекса РФ).

8.8. Профкому предоставляется право общественного контроля за ходом ликвидации учреждения на всех этапах ее проведения, своевременного ознакомления с материалами, готовящимися в ходе ликвидации, и экспертизы этих материалов, а также привлекать для контроля представителей вышестоящих профсоюзных органов и органов по труду.

8.9. Один раз в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

8.10. Текст коллективного договора составлен в 4 экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работниками учреждения.

Все вновь принятые работники должны быть ознакомлены с текстом коллективного договора под роспись.

8.11. Коллективный договор составлен в четырех экземплярах:

- 1 экземпляр - у главного врача;
- 2 экземпляр – у председателя Первичной профсоюзной организации;
- 3 экземпляр – в отделе кадров;
- 4 экземпляр – в соответствующей организации по труду.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной  
организации ГБУЗ РК «Центр крови»  
профессионального союза работников  
здравоохранения Российской  
Федерации



О.В. Чос

2019 г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Главный врач ГБУЗ РК «Центр крови»



И.Г. Чемоданов

2019 г.

## ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ № 1 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
Республики Крым «Центр крови»  
(ГБУЗ РК «Центр крови»)

на 2019-2022 годы  
(с 28.01. 2019 года по 27.01. 2022 года)

Вступает в силу с 01 апреля 2019 года

г. Симферополь

## Раздел 4. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

### Работодатель:

4.1. Гарантирует работникам учреждения условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

4.2. При направлении работника в служебную командировку гарантирует ему сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

4.3. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения Профсоюзного комитета и извещает работника под роспись не позднее, чем за 2 недели о времени начала отпуска.

4.4. Предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

- 28 календарных дней всем работникам;
- 30 календарных дней работающим инвалидам;
- 31 календарный день работникам в возрасте до 18 лет.

4.5. Предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам сверх предусмотренных Трудовым законодательством РФ и Отраслевым соглашением.

4.5.1. Предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо опасным условиям труда минимальной продолжительностью 7 календарных дней за фактически отработанное время в соответствующих условиях.

4.5.2. Предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью до 7 календарных дней, согласно Приложению № 3.

4.5.3. Предоставляет ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска медицинским работникам, осуществляющие диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, продолжительностью 14 календарных дней, согласно Постановлению Правительства РФ от 06.06.2013г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

4.5.4. Предоставляет дополнительный отпуск работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания и инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС продолжительностью 14 календарных дней, который оплачивается за счет средств федерального бюджета на

основании заявления работника в управление социальной защиты населения по месту жительства работника.

4.5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска суммирует все предусмотренные дополнительные оплачиваемые отпуска с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. При этом применяется порядок суммирования отпусков основного и дополнительного за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.6. Предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

Предоставляет отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления продолжительностью:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Предоставляет на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы ветеранам боевых действий в соответствии Федерального закона от 12.01.1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

4.7. Предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время (ст. 263 Трудового кодекса РФ).

4.8. Предоставляет одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющим детей-инвалидов, 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ.

4.9 На основании заявления работника производит ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей лицам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста за счет средств учреждения (Постановление Правительства РФ от 03.11.94 г. № 1206 (с изменениями и дополнениями)).

Компенсационная выплата в размере 50 рублей прекращается в случае досрочного выхода на работу лица, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до трех лет.

4.10. Своевременно и в полном объеме производит перечисления за работников страховых взносов в Пенсионный фонд РФ и отражает размер производимых перечислений в расчетном листке работников.

4.11. Предоставляет в органы пенсионного фонда РФ полных и достоверных сведений в соответствии с федеральным законом от 01.04.1996

г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».

4.12. Определяет наименования должностей и структурных подразделений для работников, которым предоставлено право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, в строгом соответствии с приказами отраслевого министерства, а так же с постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.2002г. № 781 «О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».

4.13. Обеспечивает обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний физических лиц выполняющих работу на основании трудового договора, заключенного со страхователем, а так же в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.14. Обеспечивает обязательное страхование в соответствии с перечнем должностей медицинских и других работников, работа которых связана с угрозой жизни и здоровья.

4.15. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ним места работы и среднего заработка. Пенсионеры и предпенсионеры права проходить диспансеризацию два рабочих дня в году. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. При этом день освобождения от работы согласовывается с работодателем. Сотрудник предоставляет письменное заявление не позднее, чем за неделю до освобождения от работы. Согласованный день работодатель фиксирует в приказе» (ст. 185.1.Трудового кодекса РФ, введена Федеральным законом от 03.10.2018 N 353-ФЗ)

#### **Профсоюзный комитет**

4.16. Осуществляет контроль

– за правильностью ведения документов, являющихся основанием для назначения пенсии, и внесения данных о трудовом стаже и заработной плате в индивидуальные сведения застрахованных лиц;

– за предоставлением в органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных и достоверных сведений индивидуального (персонифицированного) учета в сроки, установленные федеральным законом от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;

4.17. Выделяет денежные средства из членских профсоюзных взносов решением заседания Профсоюзного комитета Первичной профсоюзной

организации (далее - ППО) на основании сметы расходов в следующих случаях:

- сотрудникам ко дню достижения ими пенсионного возраста, юбилеям (женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет) - в сумме 2000 рублей;
- другим юбилярам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет – в сумме 1000 рублей;
- сотрудникам при увольнении с последующим выходом на пенсию (при стаже работы на данном предприятии более 15 лет) – в сумме 2000 рублей; - в связи с бракосочетанием - в сумме 2000 рублей;
- при рождении ребенка у сотрудника - в сумме 2000 рублей;
- родителям–сотрудникам детей первоклассников к началу учебного года – в сумме 2000 рублей;
- сотрудникам, находящимся на стационарном лечении (не более одного раза в год) - в сумме 2000 рублей;
- на погребение близких родственников сотрудников - в сумме 2000 рублей;
- приобретение новогодних подарков детям сотрудников;
- поздравление сотрудников – членов профсоюза с Днем защитника Отечества, с Международным женским днем, с Днем медицинского работника и с другими профессиональными праздниками, относящимся к профессиям сотрудников Центра, сумма определяется отдельным решением заседания Профсоюзного комитета;
- при заболеваниях сотрудников, требующих дорогостоящего лечения, сумма материальной помощи определяется отдельным решением заседания Профсоюзного комитета;
- оказание материальной помощи сотрудникам в связи с особыми обстоятельствами по решению заседания Профсоюзного комитета;
- материальное поощрение членов профсоюза за активную деятельность в ППО - в сумме 1000 рублей;
- на культурно-массовую, организационно-хозяйственную работу, подготовку и участие в семинарах сумма определяется отдельным решением заседания Профсоюзного комитета.