

ПЕНЗЕНСКИЙ ИНСТИТУТ УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ВРАЧЕЙ  
- ФИЛИАЛ ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «РОССИЙСКАЯ МЕДИЦИНСКАЯ  
АКАДЕМИЯ НЕПРЕРЫВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»  
МИНИСТЕРСТВА ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Коллективный договор зарегистрирован в  
Министерстве труда, социальной защиты и  
демографии Пензенской области.  
31 01 2023  
Регистрационный № 342  
Специалист

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2026 гг.

Представитель работодателя:

Директор ПИУВ-филиала  
ФГБОУ ДПО РМАНПО  
ДПО Минздрава России

  
/Д.В. Вихрев/

Представитель работников:

Председатель Первичной организации  
профсоюза ПИУВ-филиала ФГБОУ  
РМАНПО Минздрава России

  
/М.И. Казанцева/

Принят на общем собрании  
Трудового коллектива Пензенского  
Института усовершенствования врачей  
Филиала федерального государственного  
Бюджетного образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Российская медицинская академия непрерывного  
профессионального образования» Министерства  
здравоохранения Российской Федерации  
« 26» января 2023г.

ПЕНЗА – 2023г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Настоящий коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Пензенском институте усовершенствования врачей – филиале Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования Российская медицинская академия непрерывного профессионального образования Министерства здравоохранения Российской Федерации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора ПИУВ-филиала ФГБОУ ДПО РМАНПО ДПО Минздрава России Вихрева Д.В.;

Работники в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя председателя первичной профсоюзной организации Казанцевой М.И.

### Раздел 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенными сторонами.

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех Работников Института.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим Трудовым законодательством и отраслевым соглашением.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора.

1.5. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию представителем Работников Института.

1.6. Первичная профсоюзная организация обязуется содействовать эффективной работе Института присущими профсоюзам методами и средствами,

### Раздел 2 ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Работодатель обязуется предоставить возможность работы для Работников в соответствии с их профессией, квалификацией и трудовым договором.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, на неопределенный срок или на срок до 5 лет.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен с Работодателем для замещения временно отсутствующего Работника и в иных случаях, оговоренных Трудовым законодательством.

2.4. Прием на работу научных и научно-педагогических Работников производится на конкурсной основе в соответствии с действующим законодательством.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также генеральным и отраслевым тарифным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.6. 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, указанных в законодательстве.

2.7. Вопросы, связанные с сокращением численности и штата Института, рассматриваются с участием Первичной профсоюзной организации.

2.8. Работодатель обязуется за 3-и месяца до проведения массового сокращения в письменной форме представлять в Первичную профсоюзную организацию проекты приказов по сокращению численности, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным и Отраслевым соглашениями, Коллективным договором. Условия трудового договора работника согласовываются с Профкомом. При обсуждении условий договора и возникновении споров относительно выполнения сторонами его условий работник может обратиться за консультациями в Профком.

2.10. Работодатель обязуется своевременно обновлять должностные инструкции работников и согласовывать их с Профкомом, не требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

2.11. Профсоюзный комитет обязуется способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

### **Раздел 3 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

3.1. Для всех видов аудиторных занятий устанавливается академический час продолжительностью 45 минут.

3.2. Образовательный (учебный) процесс может осуществляться в течение всего календарного года. Продолжительность учебного года определяется Институтом.

3.3. Работодателем в соответствии с действующим Трудовым законодательством Работникам устанавливается 36 или 40 часовая рабочая неделя с одним или двумя выходными днями в зависимости от условий труда и категории Работников в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными в порядке установленным законодательством Российской Федерации.

3.4. Для Работников Клинико-диагностического центра в соответствии с занимаемой должностью и результатами специальной оценки условий труда устанавливается 30, 36, 39 или 40 часовая рабочая неделя.

3.5. Ненормированный рабочий день — особый режим работы, в соответствии с которым отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.6. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.7. В общежитии для некоторых категорий Работников устанавливается сменная работа. Графики сменности доводятся до Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

## Раздел 4 ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Общим выходным днем является воскресенье.

4.2. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

4.3. Перерыв на обед в институте устанавливается с 13 00 мин. до 13 30 мин.

4.4. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Первичной профсоюзной организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.5. Очередные (ежегодные) отпуска Работникам кафедр и научных подразделений предоставляются, как правило, в каникулярный период (июль-август) по окончании текущего и до начала нового учебного года.

4.6. Продолжительность очередных и дополнительных оплачиваемых отпусков Работникам Института устанавливается в соответствии с действующим Трудовым законодательством.

4.7. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется 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.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации.

4.8. Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и Работникам в возрасте до 18 лет, а также Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда не допускается (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

4.9. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.10. Работникам предоставляются дополнительные отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника, предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

4.12. В других случаях предоставление Работнику отпуска без сохранения заработной платы осуществляется по договоренности между Работником и Работодателем.

## **Раздел 5 ОХРАНА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

5.1. Работодатель гарантирует соблюдение Трудового законодательства Российской Федерации в области охраны труда (согласно ст.214 ТК РФ) и обязуется:

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 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;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- 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;
- 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;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 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, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, 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;

- 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;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- 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 настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 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;
- 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 субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и 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;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 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, имеющих место 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;
- 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 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 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;
- при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

5.2. Работники Института обязуются соблюдать требования охраны труда (согласно ст.215 ТК РФ):

- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 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;
- 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;
- 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 настоящего Кодекса, 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;
- 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.

5.3. Работодатель обеспечивает выдачу молока или других равноценных продуктов и лечебно-профилактического питания по установленным нормам работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда.

Выдача молока или других равноценных продуктов по установленным нормам по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости указанных продуктов.

Размер ежемесячной компенсационной выплаты устанавливается эквивалентным стоимости 0,5 литра пастеризованного молока жирностью 2,5% в розничной торговле по городу Пензе на основе данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пензенской области, умноженной на количество дней, проработанных в течение месяца на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко в розничной торговле по городу Пенза не реже одного раза в год.

## **Раздел 6 КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА**

6.1. Работодатель несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью Работников: увечье, профессиональные заболевания, либо иные повреждения здоровья, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.2. Работодатель производит возмещение затрат пострадавшему в соответствии Федеральным законом от 24 июля 1998 года N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и другими действующими нормативными актами.

## **Раздел 7 ОПЛАТА ТРУДА**

7.1. Оплата труда Работников Института производится в соответствии с законодательством Российской Федерации и другими нормативно-правовыми актами.

7.2. Порядок и систему оплаты труда для всех категорий Работников Института определяет Положение об оплате труда ФГБОУ ДПО РМАНПО Минздрава России, с учетом особенностей по оплате труда Работников установленных в ПИУВ-филиале ФГБОУ ДПО РМАНПО Минздрава России утвержденное в установленном порядке.

7.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 20 числа за первую половину отработанного месяца и 5 числа за вторую половину отработанного месяца в установленном порядке.

Заработная плата выплачивается работнику путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

## **Раздел 8 СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в соответствующие фонды в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

8.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

8.3. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения Работниками Института периодических медицинских осмотров в сроки, установленные законодательством Российской Федерации.

8.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.



Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

## **Раздел 9 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

9.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия осуществляется по взаимному согласию Сторон.

Конференция Работников и обучающихся Института делегирует полномочия по внесению изменений и дополнений в настоящий коллективный договор Первичной профсоюзной организации.

9.3. В период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, Работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

9.4. Текст коллективного договора доводится до сведения Работников в течение 30 дней после его подписания.

9.5. Председатель Первичной профсоюзной организации обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Сторонами его подписавшими, их представителями, соответствующими органами по труду.

9.7. Стороны обязуются периодически информировать Работников об исполнении коллективного договора.

9.8. Первичная профсоюзная организация имеет право проводить проверки, запрашивать у Работодателя информацию о ходе и об итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получать ее, при необходимости предлагать Работодателю проведение экспертизы.

9.9. На основании личных заявлений Работников, членов Первичной профсоюзной организации Работодатель обязуется отчислять профсоюзные взносы из заработной платы и перечислять их Первичной профсоюзной организации через бухгалтерию.

9.10. Работодатель предоставляет в безвозмездное пользование Первичной профсоюзной организации помещение, соответствующее нормам законодательства Российской Федерации, оборудованное средствами связи и оргтехникой по адресу: г. Пенза, ул. Стасова, д. 8А

9.11. За несоблюдение условий настоящего коллективного договора Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## Положение о дистанционной работе

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии со ст.312.1 – 312.9 Трудового кодекса РФ в целях регулирования трудовых отношений между работниками и работодателями.

1.2. В настоящем Положении используются следующие понятия:

1) дистанционная (удалённая) работа (далее – дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) – выполнение определённой трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с её выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования;

2) дистанционный работник – работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно (далее – работник);

3) электронный документооборот – система работы с электронными документами, при которой все электронные документы создаются, передаются и хранятся с помощью информационно-коммуникационных технологий на компьютерах, объединённых в сетевую структуру.

1.3. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства, нормативно-правовых актов в сфере труда, а также локальные нормативно-правовые акты работодателя с учётом особенностей, установленных данным Положением.

### 2. Формы и основания дистанционной работы

2.1. Дистанционная работа выполняется работником на постоянной основе или временно.

Выполнение дистанционной работы производится в одной из двух форм:

1) непрерывно в течение определённого трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шесть месяцев;

2) периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

2.2. Условие о выполнении трудовой функции дистанционно на постоянной основе должно быть оговорено в трудовом договоре) или в дополнительном соглашении к трудовому договору на срок действия трудового договора, либо на срок выполнения дистанционной работы.

2.3. Перевод работника на дистанционную работу оформляется локальным нормативным актом организации с обязательным согласием работника.

Без согласия работника перевод на дистанционную работу осуществляется в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник переводится по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также осуществляется в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

### **3. Особенности заключения трудового договора с дистанционным работником**

3.1. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключается в письменном виде в соответствии с положениями ст.67 ТК РФ, либо при согласии работника и работодателя трудовой договор заключается путём обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами посредством электронной почты.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных частью 1 статьи 312.9 ТК РФ внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

3.2. По письменному заявлению дистанционного работника организация не позднее трёх рабочих дней со дня получения такого заявления направляет дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

3.3. При заключении трудового договора путём обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Лицо, поступающее на дистанционную работу, должно быть ознакомлено с документами путём обмена электронными документами на электронный адрес. Объяснения либо другая информация предоставляются работником посредством электронного документооборота (ч. 6 ст. 312.1 ТК РФ).

По заявлению дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника.

3.4. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путём обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи (в соответствии с Федеральным законом от 06.04.2011 №63-ФЗ «Об электронной подписи»).

#### **4. Порядок взаимодействия дистанционного работника и работодателя**

4.1. Работодатель и дистанционный работник при удалённой работе обмениваются документами в электронном виде.

4.2. Ознакомление работника с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путём обмена электронными документами с использованием электронной подписи, наряду с усиленной это может быть простая подпись. Кроме того, возможно предусмотреть иную форму ознакомления).

4.3. Взаимодействие работника и работодателя осуществляется в рабочее время согласно графику работы, с использованием социальных сетей, мессенджеров (Viber, WhatsApp, Telegram и др.), электронная почта, мобильная связь, обмен документами посредством почтовой связи и (или) транспортных компаний (АО «Почта России», СДЕК и др.).

При осуществлении взаимодействия путём обмена электронными документами каждая из сторон направляет в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны. Срок подтверждения от другой стороны составляет не позднее 5 рабочих дней.

4.4. В случаях, когда работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в форме электронного документа либо посредством сообщения в мессенджере Viber, WhatsApp, и др.).

В случае проведения дистанционного совещания посредством конференцсвязи работник должен присутствовать на нем посредством видеосвязи.

4.5. Работник передаёт работодателю результаты работы путём передачи, направления документов по электронной почте посредством почтовой связи и (или) транспортных компаний (АО «Почта России», СДЭК и др.) и т.п.

## **5. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника**

5.1. Работник приступает к выполнению трудовых обязанностей после подписания трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору и ознакомления с должностной инструкцией, а также с другими необходимыми документами.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника определяется в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.3. Работнику, выполняющему дистанционную работу на постоянной основе предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск и иные виды отпусков в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

## **6. Оплата труда дистанционного работника**

6.1. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы.

## **7. Особенности организации труда дистанционных работников**

7.1. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми техническими средствами для выполнения им трудовой функции: оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

## **8. Особенности охраны труда дистанционных работников**

8.1. Работодатель обязан обеспечить дистанционным работникам безопасные условия труда, предусмотренные абзацами 17, 20 и 21 части 2 статьи 212 ТК РФ, и ознакомить дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

Примечание: Можно предусмотреть другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников.

## **9. Дополнительные основания прекращения трудового договора с дистанционным работником**

9.1. Трудовой договор расторгается по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без

уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (прим: более длительный срок для взаимодействия с работодателем может быть установлен порядком взаимодействия работодателя и работника).

9.2. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, прекращается в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечёт невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

9.3. Копию приказа об увольнении работодатель направляет работнику по почте заказным письмом с уведомлением в течение трёх рабочих дней с даты увольнения.

## **10. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях**

10.1. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник временно переводится по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также осуществляется в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

10.2. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

10.3. По окончании срока перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к её выполнению.

Окончание дистанционной работы по данному основанию оформляется приказом по организации.

10.4. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не обеспечивает работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение

которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 ТК РФ.