

От работодателя:

Директор
ГБУЗ РК «КРКЦФиП»



Н.Н. Аухадиев

08.02.2023 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУЗ РК «КРКЦФиП»

Э.Э.-А. Караева

08.02.2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КРЫМСКИЙ
РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР ФТИЗИАТРИИ И
ПУЛЬМОНОЛОГИИ»
на 01.01.2023 г.-31.12.2025 г.**

**Вступает в силу
с 01.01.2023 года**

г. Симферополь
2023 год

РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правовые основы договора:

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Цели договора:

Настоящий коллективный договор заключен сторонами с целью обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности медицинского учреждения, направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также на повышение взаимной ответственности, улучшения деятельности, выполнение требований действующего законодательства о труде.

1.3. Стороны настоящего коллективного договора:

Сторонами коллективного договора являются Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский клинический центр фтизиатрии и пульмонологии» в лице директора Аухадиева Наиля Нургаяновича, действующего на основании Устава (далее - Работодатель), и работники учреждения в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Караевой Эльвиры Эмир-Асановны, действующей на основании п.3 ст.27 Устава профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации (далее – Профсоюзный комитет).

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

Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представительным органом работников учреждения по ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора, представлению их интересов в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

Стороны, при подписании коллективного договора, осознают принятие на себя обязательства по регулированию трудовых отношений на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, стремления к достижению компромиссных решений; соблюдения норм ТК РФ, других нормативно-правовых документов и коллективного договора; равноправия и полномочности представителей сторон; добровольного принятия обязательств; реальности выполнения принимаемых обязательств.

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

Стороны признают, что выполнение своих обязанностей качественно и в срок, дает возможность устанавливать различные льготы работникам согласно настоящему договору и действующему законодательству.

1.4. Предмет коллективного договора

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

С учетом объёмов финансирования Работодателем устанавливаются условия труда (льготы и преимущества) для работников, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Действие коллективного договора

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех членов трудового коллектива, заключивших трудовой договор с Работодателем, независимо от стажа работы, членства в профсоюзе, являющимся стороной данного договора и режима занятости и сохраняет свое действие в случае реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При смене форм собственности и при реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода форм собственности.

При реорганизации или смене форм собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Коллективный договор заключается на срок три года, вступает в силу с 01.01.2023 г., действует в течение всего срока. По истечению срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) действующий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор.

1.6. Изменение и дополнение коллективного договора.

Изменения и дополнения условий коллективного договора во время его действия вносятся сторонами по согласованию друг с другом. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации. Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является его неотъемлемой частью.

1.7. Ответственность сторон и контроль за выполнением коллективного договора.

Коллективный договор является обязательным для исполнения всеми представителями сторон.

Представители сторон, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность, предусмотренную федеральным законом.

Контроль за выполнением условий коллективного договора осуществляется Работодателем, Профсоюзным комитетом, а также соответствующими органами по труду.

Работодатель и Профсоюзный комитет отчитываются о выполнении коллективного договора ежегодно.

РАЗДЕЛ II ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Обязанности Работодателя:

- Работодатель признает своей обязанностью обеспечение нормальных условий труда на рабочих местах и совершенствование оплаты труда работников;
- выплачивает в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные настоящим договором;
- Работодатель создает условия для профессиональной подготовки работников, а также обеспечивает соблюдение гарантий и компенсаций при повышении профессионального уровня работников в порядке ст.187 ТК РФ;
- правильно организовывает труд работников;
- обеспечивает трудовую дисциплину;
- обеспечивает работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывает их с Профсоюзным комитетом, обеспечивает его необходимой информацией и информативной документацией;
- обеспечивает безопасные условия труда работников;
- внимательно относится к нуждам и запросам работников, обеспечивает их бытовые нужды, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- улучшает условия труда и быта работников;
- в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.
- обеспечивает проведение обязательных периодических медицинских осмотров, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 213 ТК РФ) и иными федеральными законами;
- осуществляет обязательное социальное страхование работников.

2.2. Права Работодателя:

- Работодатель самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения согласно нормативам, утверждённым приказами МЗ РФ, в пределах фондов оплаты труда.

- Работодатель с целью усиления контроля за качеством лечебно-диагностического процесса, доступностью медицинской помощи, организации работы структурных подразделений учреждения самостоятельно назначает руководителей структурных подразделений, а заместителей директора - после предварительного согласования с учредительным органом.

- имеет право заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- ходатайствовать о получении работниками жилья или места в общежитии, места в детском саду;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты.

2.3. Обязанности Профсоюзного комитета:

- ориентировать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и охране труда, настоящего коллективного договора и других нормативных и локальных актов, принятых в соответствии с действующим законодательством;

- предоставлять обоснованные (мотивированные) ответы (мнение) по вопросам согласований внутренних локальных актов, организационных и иных мероприятий внедряемых (проводимых) Работодателем в сроки, предусмотренные администрацией.

2.4. Обязанности работников:

- работники обязуются добросовестно выполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка, бережно относиться к имуществу Работодателя, выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

2.5. Права работников:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также условиями настоящего договора;

- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- прохождение за счет учреждения обязательных периодических медицинских осмотров, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, с сохранением среднего заработка по месту работы (ст. 212 ТК РФ).

РАЗДЕЛ III ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта).

3.2. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного Работодателя.

3.3. Сторонами трудового договора являются Работодатель и работник.

3.4. Содержание трудового договора определяется с учётом требований ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа, предусмотренного частями первой и второй статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.6. В трудовой договор могут вноситься дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.7. Согласно ст. 72 Трудового Кодекса Российской Федерации изменение сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме.

По письменной просьбе работника с его письменного согласия может быть осуществлен перевод к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п.5 ст. 77) Трудового Кодекса Российской Федерации).

Не требует согласия работника перемещение его у того же Работодателя на другое место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не

влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья, подтвержденному медицинской документацией.

Согласно ст. 74 Трудового Кодекса Российской Федерации о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором.

3.8. В соответствии с п.5 ч.1 ст. 76 Трудового Кодекса Российской Федерации, Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

РАЗДЕЛ IV ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. При принятии Работодателем решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения Работодатель обязан предложить работнику другую

имеющуюся работу (вакантную должность) в учреждении, соответствующую квалификации работника.

4.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.4. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- работникам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет.

4.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников учреждения (п.2 ст.81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

4.6. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого его в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (п.8 ч. 1 ст. 77 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 ст.83 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ст.83 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (п. 9 ст.77 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- признание работника полностью недееспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5 ч.1 ст.83 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 ч.1 ст.77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.7. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, а также несовершеннолетние лица не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. В этом случае Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

РАЗДЕЛ V РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с утвержденными приказом учреждения Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а так же иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Стороны коллективного договора пришли к соглашению, что привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями возможно только по письменному согласию работника на основании распоряжения Работодателя с обязательной дополнительной оплатой.

5.2. Для работников учреждения устанавливается:

5.2.1. 40-часовая рабочая неделя.

5.2.2. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, врач-стоматолог детский - 33 часа. Продолжительность рабочего времени отдельных категорий сотрудников утверждается локальными актами учреждения.

5.2.3. Для некоторых категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, а именно: для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю; для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений.

5.2.4. В соответствии с ч. 3 ст. 92 Трудового Кодекса РФ, Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 года № 101, врачам, а также среднему и младшему медицинскому персоналу, замещающему должность в учреждении (отделении, кабинете, лаборатории), которые предназначены непосредственно

для обслуживания больных туберкулезом, устанавливается сокращенная 30-ти часовая рабочая неделя.

5.2.5. В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. №1601 г. "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" следующим педагогическим работникам, устанавливается продолжительность рабочего времени:

30 часов в неделю: старший воспитатель;

36 часов в неделю: воспитатель, педагог-организатор (333 ТК РФ);

5.2.6. В соответствии с со ст.263.1 ТК РФ, женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы; на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе; на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

5.3. Для работников учреждения устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), кроме тех, для кого установлен сменный режим работы по графику.

Для отдельных категорий работников может быть установлен гибкий индивидуальный график рабочего времени, что определяется в трудовом договоре с ними.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ч.2 ст.93 ТК РФ).

У работников, работающих по сменному режиму, работа производится в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. С целью рационального использования и учета рабочего

времени в Учреждении устанавливается суммированный учет рабочего времени для определенных категорий работников. Перечень должностей, по которым устанавливается суммированный учет, приведен в соответствующем положении. Учетный период для суммированного учета составляет 1 месяц.

5.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ). Принимая во внимание значение и содержание работы работников, занимающих педагогические должности (педагог-организатор, воспитатель, старший воспитатель), стороны договорились, что продолжительность основного удлиненного отпуска для данной категории будет составлять 42 дня. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. (ст.125 ТК РФ).

5.6. Для конкретных работников (должностей) учреждения устанавливается ненормированный рабочий день с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска. Перечень должностей и порядок предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска урегулирован локальным актом, согласованным с первичной профсоюзной организацией.

5.7. На основании Постановления Правительства Российской Федерации от 06.06.2013г. №482 для конкретных работников учреждения, условия труда которых отнесены к вредным и/или опасным, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей и порядок предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска урегулирован локальным актом, согласованным с первичной профсоюзной организацией.

5.8. С учётом результатов специальной оценки условий труда для конкретных работников учреждения, условия труда которых отнесены к вредным или опасным предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей и порядок предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска урегулирован локальным актом, согласованным с первичной профсоюзной организацией.

5.9. Все дополнительные отпуска предоставляются сверх основного и суммируются с минимальным отпуском в 28 календарных дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством Российской Федерации.

5.10. По соглашению сторон Работодатель обязуется на основании личного письменного заявления предоставлять отпуска без сохранения заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждённым Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета. Работодатель обязуется предоставить график отпусков в Профсоюзный комитет для рассмотрения и дальнейшего согласования не позднее 15 декабря каждого года.

5.12. Работодатель имеет право в порядке, предусмотренном действующим законодательством, привлекать работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

5.13. Принимая во внимание необходимость организации лечебно-диагностического процесса, упорядочения трудовых отношений в учреждении с учётом максимальной защиты прав и законных интересов работников стороны пришли к согласию относительно увеличения продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной законодательством, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени согласно требований ст. 94 ТК РФ. Указанное правило не распространяется на водителей (в том числе санитарного автотранспорта).

В учреждении разрешается увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) для медицинских сотрудников, а также для машиниста (кочегара) котельной, оператора очистных сооружений, и доведение продолжительности смены до 24 часов.

5.14. Режим рабочего времени, время начала работы, и время окончания, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учётом мнения Профсоюзного комитета.

5.15. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается в порядке и случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового Кодекса РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со ст.153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с ч.1 ст.152 ТК РФ.

5.16. Временем ночной работы считается время с 22 часов до 06 часов. Ночной считается смена, на которую приходится более половины времени ночной работы.

5.17. В случаях необходимости Работодатель имеет право устанавливать дежурства врачей на дому в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 02.04.2014 № 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому». Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

РАЗДЕЛ VI ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Работодатель обязан:

6.1.1. Оплату труда работников производить в соответствии с Положением об оплате труда, действующим в учреждении, Положением о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат, в том числе премий на основании требований трудового законодательства РФ, положений локальных нормативных актов по вопросам труда и заработной платы.

6.1.2. Осуществлять предварительное согласование с Профсоюзным комитетом всех локальных нормативных актов по вопросам труда и заработной платы, в том числе Положение об оплате труда, Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат, в том числе премий в порядке предусмотренном ст. 372 ТК РФ.

6.1.3. Соблюдать государственные гарантии по оплате труда работников.

6.1.4. Оплату труда каждого работника производить в зависимости от профессии, квалификации согласно штатному расписанию. Заработную плату выплачивать каждый месяц 15-го числа и 30 числа, в первоочередном порядке, в валюте РФ (рубли).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. (ст.136 ТК РФ).

6.1.5. Ежемесячно всем работникам выдавать расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате.

6.1.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает работнику денежную компенсацию в размере, превышающем 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно и её выплату одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

6.1.7. При сокращении численности или штата работников, выплачивать выходное пособие в размере среднего месячного заработка работника в соответствии со ст.178 ТК РФ без учета периода работы в режиме неполного рабочего времени, либо периода остановки работы, введенных по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

6.2. Система оплаты труда включает:

- единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих;
- единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственные гарантии по оплате труда;
- перечень видов выплат компенсационного характера;
- перечень видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.3. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство), в соответствии с требованиями действующего законодательства, с обязательным заключением письменного трудового договора.

6.4. Работникам, занимающим по совместительству штатные должности персонала, надбавки выплачиваются и по совместительству в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

6.5. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

6.6. Оплату первых трех дней нахождения на больничном листе, подлежащих оплате согласно порядку, утверждённому Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации, производить из средств Работодателя.

6.7. Продолжительность работы по совместительству для врачей и среднего медицинского персонала, где имеется недостаток кадров, устанавливать в размере не более месячной нормы рабочего времени исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели, а для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

6.8. Работодатель имеет право произвести удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности в соответствии со статьями 137, 138 Трудового Кодекса РФ.

6.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.9.1. Работодатель обязуется один раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск и наличии соответствующего заявления выплачивать материальную помощь на оздоровление педагогическим работникам по основному месту работы и основной занимаемой должности. Выплата материальной помощи на оздоровление осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на оздоровление выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней. Размер материальной помощи на оздоровление не может превышать размер должностного оклада и устанавливается в зависимости от фонда экономии заработной платы. Материальная помощь на оздоровление в размере пропорционально отработанному времени выплачивается работнику, не отработавшему полный календарный год: вновь принятому на работу; уволенному по собственному желанию, в том числе в связи с выходом на пенсию.

Материальная помощь на оздоровление не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному за виновные действия.

6.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

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

Не считается простоем частичная временная остановка санитарного (или другого) транспорта в связи с ремонтом, если водитель принимает участие в ремонте, профилактике. В этом случае водителю выплачивается средняя заработная плата, но не более одного месяца. За этот период руководитель

должен обеспечить автомобиль всем необходимым для ремонта, либо обеспечить водителя другой работой.

6.11. Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому время начала и окончания дежурства на дому, определяется графиком работы, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период (ст. 350 ТК РФ).

6.12. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 % оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время.

6.13. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

6.14. Индексация заработной платы осуществляется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.134 ТК РФ).

РАЗДЕЛ VII ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности, предупреждающие производственный травматизм, создавать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.1.2. Осуществлять финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда ежегодно в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда (ст.226 ТК РФ).

7.1.3. При заключении трудового договора информировать работников под роспись об условиях труда на рабочих местах, наличии на рабочем месте опасных и вредных производственных факторов, об их правах на льготы, компенсации и средства индивидуальной защиты за работу в таких условиях.

7.1.4. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда предоставлять дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, оплачивать труд в повышенных размерах, увеличивать стаж работы, согласно нормативным документам по охране труда.

7.1.5. Проводить все виды инструктажей по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж по охране труда.

7.1.6. Обеспечить работу кабинета охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда» в целях обеспечения требований охраны труда, распространения правовых знаний, проведения обучения по охране труда и профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

7.1.7. Обучать лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, периодически проверять их знания по охране труда в период работы.

7.1.8. Организовывать проведение предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

7.1.9. Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

7.1.10. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством.

7.1.11. Осуществлять контроль состояния условий труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.12. Обеспечивать организацию и методическое руководство специальной оценки условий труда.

7.1.13. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и по оказанию пострадавшим первой помощи при возникновении таких ситуаций.

7.1.14. Не допускать работников учреждения (в том числе с их согласия) к работе, которая им противопоказана, по результатам медосмотра.

7.1.15. Не допускать подростков (в возрасте от 14 до 18 лет) к работе повышенной опасности, поднятию и перемещению тяжестей, вес которых превышает установленную для подростков предельную допустимую норму.

7.1.16. Работодатель обязуется обеспечить на работах с вредными условиями труда выдачу работникам бесплатно, по установленным нормам, молока. Выдача работникам по установленным нормам молока по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в регионе (ст.222 ТК РФ).

7.1.17. Приобретать и выдавать за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с 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.

7.1.18. Расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

7.1.19. Работодатель обязуется обеспечить приоритетность финансирования Плана (перечня) по улучшению условий и охраны труда согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 марта 2012 г. N 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» и других мероприятий коллективного договора, содержащих обязательства по охране труда. Работодатель обязуется также использовать на эти цели дополнительные средства (20 процентов) сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, выделяемых региональным Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации в установленном порядке.

7.1.20. В случае потери трудоспособности из-за несчастного случая на производстве (при условии нарушения законодательства об охране труда работодателем) возмещать утраченный из-за производственной травмы заработок и расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.

7.1.21. Если комиссией по расследованию несчастного случая установлено, что повреждение здоровья наступило не только по вине работодателя, а и вследствие нарушения пострадавшим нормативных актов по охране труда размер единовременного пособия уменьшается на основании решения комиссии. Сумма страховой выплаты за моральный ущерб определяется в судебном порядке. Не признается, связанными с производством, и не оплачивается фондом несчастные случаи, которые произошли в результате алкогольного или наркотического опьянения, во время совершения преступления и во время использования в личных целях транспорта, машин и механизмов т.п.

7.1.22. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.23. Сохранять за работником место работы и средний заработок в порядке и размере, предусмотренном ст.157 ТК РФ, если создалась опасная производственная ситуация для работника или окружающих людей, или приостановлена эксплуатация больницы, подразделения, оборудования, органами государственного надзора, специалистом охраны труда больницы, по требованию профкома (на время простоя).

7.2. Работодатель и Профком обязуется (ст.218ТК РФ):

7.2.1. в течение всего срока действия Коллективного Договора выполнять План мероприятий по улучшению условий и охраны труда, утверждённый в соответствующем порядке.

7.2.2. ежегодно разрабатывать Соглашение по охране труда, обеспечивать финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

7.2.3. Для выполнения комплексных инженерно-технических мероприятий до достижения высокого уровня охраны труда разрабатывать и выполнять их в пределах ассигнований, выделенных на эти мероприятия.

7.2.4. организовывать проведение специальной оценки условий труда с участием представителей Профсоюзного комитета.

По результатам проведенной специальной оценки условий труда разрабатывает с Профсоюзным комитетом План мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте.

С учетом требований ст. 41 Трудового кодекса РФ совместно с Профсоюзным комитетом с учетом финансово-экономического положения, разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных для здоровья условиях труда, сверх норм, предусмотренных законодательством.

7.2.5. Утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

7.3.1. соблюдать предусмотренными законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

7.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

7.3.5. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

7.4.1. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда на рабочих местах, а также вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах.

7.4.2. Принимать участие в работе комиссий по расследованию причин несчастных случаев, происшедших с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, в том числе с лицами, подлежащими обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, при исполнении ими трудовых обязанностей или выполнении какой-либо работы по поручению Работодателя (его представителя), а также при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем либо совершаемых в его интересах.

7.4.3. Контролировать возмещение вреда, причиненного здоровью работников при осуществлении производственной деятельности.

7.4.4. Предъявлять Работодателю обязательные для исполнения представления о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих правовые нормы об охране труда.

7.4.5. Работодатель и профсоюзный комитет в целях организации сотрудничества по охране труда создают совместный комитет (комиссию) по охране труда, в который на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза. Положение о комитете (комиссии) утверждается сторонами. Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда (ст.218 ТК РФ).

РАЗДЕЛ VIII СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

8. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, решения социальных вопросов молодежи, стороны коллективного договора пришли к выводу о необходимости:

8.1. Считать молодыми работниками учреждения граждан Российской Федерации в возрасте не старше 35 лет (далее - молодые работники).

8.2. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную производственную или общественную работу;

8.3. Проводить разъяснительную работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, информировать их о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических прав;

8.4. Оказывать помощь молодежи в соблюдении льгот, установленных для неё законодательно, и дополнительных гарантий (ст.173-177 ТК РФ);

8.5. Не допускать установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения (ст.70 ТК).

8.6. Проводить разъяснительную работу с молодыми работниками в целях закрепления их в учреждении;

8.7. Активизировать и поддерживать досуг молодых работников, физкультурно-оздоровительную и спортивную работы.

8.8. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа молодых работников на руководящие должности.

8.9. Закреплять наставников за всеми молодыми работниками, целевиками в первый год их работы в учреждении. Устанавливать наставникам молодых работников доплаты за работу с молодыми работниками на условиях, определяемых коллективными договорами.

8.10. Осуществлять профессиональную подготовку и повышение квалификации для женщин, вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы из числа молодых работников.

8.11. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором.

8.12. Обеспечивать молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

8.13. Статус молодого специалиста сохраняется в течение трех лет после начала трудовой деятельности для выпускников профессиональных образовательных организаций или образовательных организаций высшего образования, которые после их окончания были призваны в Вооруженные Силы Российской Федерации и приступили к медицинской, фармацевтической деятельности в учреждении после прохождения срочной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации, а также приступившие к работе в учреждении после окончания отпуска (части отпуска) по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

8.14. Обобщать и распространять опыт работы с молодыми специалистами, направленный на их привлечение к активной производственной и общественной деятельности.

8.15. Проводить конкурсы профессионального мастерства по различным профессиям среди молодых работников. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады. (взято из отраслевого соглашения).

РАЗДЕЛ IX

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКОВ

9.1. С целью соблюдения социальных гарантий и льгот работников, Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

9.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ) и осуществлять социальное страхование в порядке, установленном Федеральными законами (ст.2, 212 ТК РФ)

9.1.2. Осуществлять обязательное страхование работников от несчастного случая на производстве, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью;

9.1.3. Обеспечивать обязательное медицинское страхование работающих;

9.1.4. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

9.1.5. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате для представления их в пенсионный фонд;

9.1.6. Обеспечить своевременное проведение аттестации рабочих мест для определения перечня рабочих мест, наименования профессий и должностей, дающих право работникам учреждения на досрочное пенсионное обеспечение в соответствии со Списками №1, №2;

9.1.7. Создать условия для организации питания сотрудников путем оборудования комнат (мест) для приема пищи;

9.1.8. По предварительному согласованию с руководителем, работник имеет право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья. На время прохождения диспансеризации за работником сохраняется место работы и средний заработок. 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.

9.2. Работодатель и Профсоюзный комитет:

9.2.1. Содействуют в предоставлении работникам путевок на оздоровление в санатории и профилактории.

9.2.2. Добиваются для детей работников предоставления:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- мест в детских дошкольных учреждениях;
- подарков, билетов на новогодние елки.

9.2.3. Обеспечивают доставку работников обособленного структурного подразделения «Противотуберкулезный диспансер с. Пионерское» имеющимся служебным транспортом к месту работы и обратно согласно графикам сменности.

9.3. Профсоюзный комитет:

9.3.1. Осуществляет контроль за соблюдением права работников на социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами, другими нормативными актами, своевременным перечислением страховых взносов в фонд социального страхования, пенсионный фонд.

9.3.2. Участвует в работе комиссии по социальному страхованию.

9.3.4. Оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- смерти ближайших родственников;
- рождения ребенка;
- в случаях длительного заболевания и дорогостоящего лечения;
- к юбилейным датам.

9.3.5. Способствует проведению смотров-конкурсов на лучшего по профессии.

9.3.6. Участвует в чествовании членов профсоюза с юбилейными датами (55, 60 лет), проведении мероприятий, посвященных торжественным датам (Новый год, 23 февраля, 8 марта, День медработника, День Победы, День пожилого человека, юбилей учреждения и др.).

РАЗДЕЛ X

ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления учреждения в соответствии с п. 3 ст.16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.52 ТК РФ).

10.2. Профсоюзная организация и ее выборный орган - Профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля по соблюдению Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об установлении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст.37 ТК).

10.3. Работодатель обеспечивает участие членов Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника, он и Профсоюзный комитет, как представительный орган работников, может обращаться в органы государственного надзора (федеральную инспекцию труда) или в суд (глава 60 ст.ст.384, 387 ТК РФ, глава 57 ст.ст.353-365, 390, 391 ТК РФ).

Профсоюзный комитет через вышестоящую профсоюзную организацию оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд.

10.4. В целях защиты своих трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными

законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст.353, 379, 380 ТК РФ).

10.5. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров Работодатель и Профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с нормами действующего трудового законодательства.

10.6. Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники (их представители) вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст.409-418 ТК).

РАЗДЕЛ XI ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

11.1. Работодатель и Профсоюзного комитета строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

11.2. Работодатель признает, что Профсоюзный комитет является полномочным представителем трудового коллектива:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст.29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- содействия их занятости;
- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдения законодательства о труде;
- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.3. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными уставом (ст.ст.384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, п.1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.4. Работодатель, должностные лица Работодателя обязаны оказывать содействие Профсоюзному комитету в его деятельности (ст.377 ТК РФ).

11.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - Профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах,

их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

11.5.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

11.5.2. не препятствовать членам Профсоюзного комитета посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК РФ части третья-пятая, п. 5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.5.3. представлять Профсоюзному комитету по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (ст.37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17. Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11.5.4. безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещение как для работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять Профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники (по перечню, согласованному с Работодателем).

11.5.5. распространять действующие в учреждении социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных и не освобожденных работников профкома (ст.375 ТК РФ);

11.5.6. предоставить возможность участия с правом голоса председателю Профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа учреждения (глава 8 ТК);

11.5.7. расследовать и учитывать в учреждении все несчастные происшествия с освобожденными и штатными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять их в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и Правил возмещения Работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональных заболеваний, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей;

11.5.8. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно удерживать членские профсоюзные взносы из заработной платы работников - членов профсоюза в размере 1% от их заработной платы.

Работодатель перечисляет профсоюзные взносы на расчетные счета первичной профсоюзной организации и Крымской республиканской организации профессиональных союзов работников здравоохранения Российской Федерации, одновременно с выплатой заработной платы.

Работодатель один раз в три месяца, начиная с 1 января текущего года, предоставляет председателю профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации список сотрудников (в виде ФИО и подразделения), из заработной платы которых удерживаются членские профсоюзные взносы на расчётные счета

первичной профсоюзной организации и Крымской республиканской организации профессиональных союзов работников здравоохранения Российской Федерации. Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзных организаций по письменным заявлениям работников.

11.5.9. Сохранить средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в той же организации.

11.5.10. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы председателю и членам Профсоюзного комитета:

- для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора и др.) с оплатой по среднему заработку за счет Работодателя:

- председателю Профсоюзного комитета 1 час в неделю;

- заместителю председателя Профсоюзного комитета 1 час в неделю;

- уполномоченным Профсоюзного комитета по охране труда 1 час в неделю.

- на время кратковременной учебы до 7-ми дней в год;

- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

11.5.11. Сохранить за членами Профсоюзного комитета, не освобожденными от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, в случаях краткосрочной профсоюзной учебы - оплату времени участия в указанных мероприятиях (условия и порядок освобождения устанавливается конкретно).

11.5.12. За нарушение законодательства о профсоюзах Работодатель несёт ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК РФ (ст.378 ТК РФ).

11.5.13. Учитывать мнение Профсоюзного комитета в конкретных случаях, указанных в ТК, других законах или подзаконных нормативных правовых актах либо коллективном договоре. Содержание конкретных статей ТК возлагает данную обязанность на Работодателя применительно к случаям:

- утверждения графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- разделения рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);

- установления очередности предоставления оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- утверждения системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие

праздничные дни, сверхурочную работу, а также повышения оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. ст. 135, 144, 147 ТК РФ);

- принятия локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- разработки и утверждения инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

РАЗДЕЛ XII

КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

12.2. Стороны обязуются:

12.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

12.2.2. взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения коллективного договора.

Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и об итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию Работодателя и его представителей о ходе выполнения положений коллективного договора.

12.3. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 ТК РФ).

12.4. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК РФ).

РАЗДЕЛ XIII

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2023 года и действует до 31.12.2025 года.

13.2. Все изменения и дополнения коллективного договора производятся по взаимному согласию сторон в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, и должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

13.3. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом (глава 61 ТК РФ), иными федеральными законами.

13.4. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора представить его в соответствующий местный орган по труду для уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 30 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить с ним вновь поступающих работников (ст.50 ТК РФ).

От Работодателя:

Директор

ГБУЗ РК «Крымский республиканский
клинический центр фтизиатрии и
пульмонологии»

Н.Н. Аухадиев

08.02.2023 года



От работников:

Председатель

Профсоюзного комитета

Э.Э-А. Караева

08.02.2023 года

Протокол и программа 29 (сентябрь, декабрь) 2023

08.02.2023 года

И.И. Аухадиев

08.02.2023 года

Э.Э.-А. Карасева

