

От Работодателя:

От Работников:

Директор  
ГБУЗ РК «КРЦМПСМП»  
Г.В. Антонюк/  
«09» октября 2015 г.



Председатель Профсоюзного комитета  
ГБУЗ РК «КРЦМПСМП»  
Т.В. Саун/  
«23» сентября 2015 г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
«КРЫМСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР МЕДИЦИНЫ  
КАТАСТРОФ И СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ»

23.09.2015 – 22.09.2018

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Департамент труда  
и социальной  
защиты населения  
Администрации  
города Симферополь

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Регистрационный № 285  
«09» октября 2015 г.

Зак. Начальника  
Департамента

*А.В. Трофимова*

Принят общим собранием  
трудового коллектива  
«23» сентября 2015 года  
Протокол №2  
Вступает в силу  
«23» сентября 2015 года

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Департамент труда  
и социальной  
защиты населения  
Администрации  
города Симферополь

**ОХРАНА ТРУДА**

«09» октября 2015 г.

*А.А. Левченко*

г. Симферополь  
2015

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КРЫМСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ЦЕНТР МЕДИЦИНЫ КАТАСТРОФ И СКОРОЙ МЕДИЦИНСКОЙ ПОМОЩИ»

23.09.2015 – 22.09.2018

### I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем Договор) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи» (далее ГБУЗРК«КРЦМКИСМП») на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- **Работодатель** – Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи» в лице директора Антонока Геннадия Владимировича, действующего на основании Устава учреждения, именуемый далее «**Работодатель**». Работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи» в лице её председателя, уполномоченного на представительство Уставом профсоюзной организации работников здравоохранения Российской Федерации, Сакун Тамары Владимировны, именуемый далее «**Профсоюзный комитет**».

1.3. Настоящий Договор разработан на основании принципов социального партнёрства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса РФ (далее - ТК РФ), Конвенций Международной организации труда (далее - МОТ), федеральных законов «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», и других законодательных и нормативных правовых актов и распространяется на всех сотрудников учреждения.

Цели Договора:

- обеспечение стабильной и эффективной работы ГБУЗРК«КРЦМКИСМП»;
- создание благоприятных условий деятельности учреждения;
- обеспечение соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, защита социально-экономических прав и законных интересов работников, повышение их жизненного уровня;

-обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого тарифного соглашения и настоящего Договора.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по следующим вопросам:

- условия труда и его оплаты;

1.5. Коллективный договор заключён на срок три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении срока действия Договора может быть продлён на срок не более трёх лет.

1.6. Действие настоящего Договора регламентируется ст.43 ТК РФ и распространяется на всех работников ГБУЗРК«КРЦМКИСМП» независимо от их принадлежности к профсоюзу. Для работников, заключивших контракт, в случае противоречия положений Договора и контракта, предпочтение отдается положениям контракта, которые не могут ухудшать условий труда сотрудника, оговоренных настоящим Договором.

**Работодатель** не вправе заключать индивидуальные трудовые договоры (контракты) с работниками, условия которых не соответствуют требованиям действующего законодательства и настоящего Договора.

1.7. Договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации ГБУЗРК«КРЦМКИСМП» в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ГБУЗРК«КРЦМКИСМП» Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

В этот период Стороны вправе начать переговоры о заключении нового Договора или сохранении и дополнении действующего.

1.8. Стороны обязуются вносить вопрос о продлении действия Договора за три месяца до окончания его срока. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры.

1.9. Если ни одна из сторон не внесет вопрос о продлении срока действия Коллективного договора, то Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или дополнят действующий.

Ни одна из сторон, заключивших Коллективный договор, не может в течении срока его действия, в одностороннем порядке прекратить выполнения принятых на себя обязательств, если иное не установлено действующим законодательством.

1.10. **Профсоюзный комитет**, действующий на основании Устава профсоюза, является полномочным представительным органом работников ГБУЗРК«КРЦМКИСМП», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Договора. Профсоюзный комитет признает исключительное право администрации в вопросах планирования, управления деятельностью учреждения.

1.11. **Работодатель** признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников ГБУЗРК «КРЦМКИСМП», уполномочивших его

общим собранием работников учреждения представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально – экономических отношений (протокол отчётно-перевыборного собрания № 4 от «15» апреля 2015г.).

1.12. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учётом финансово-экономического положения **Работодатель** устанавливает льготы и преимущества для работников ГБУЗ РК «КРЦМКИСМП», условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными правовыми нормативными актами, соглашениями.

1.13. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Договора. Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона.

Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним Договором, региональным Соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации. Принятые Сторонами изменения или дополнения к настоящему Договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой его частью и доводится до сведения работников ГБУЗРК «КРЦМКИСМП».

1.14. Условия Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч. 4 ст.57 ТК РФ).

1.15. Контроль выполнения Договора производится комиссией, состав которой утвержден Сторонами по взаимной договоренности. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора, информируя о результатах трудовой коллектив ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» на собрании (конференции), не реже одного раза в полугодие (ст. 51 ТК РФ).

1.16. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ГБУЗРК «КРЦМКИСМП», повышения уровня жизни работников **Работодатель обязуется:**

1.16.1. Добиваться стабильного финансового положения организации;

1.16.2. Обеспечивать достойную оплату труда сотрудникам;

1.16.3. Выплачивать заработную плату в полном размере и в сроки, согласованные в коллективном договоре;

1.16.4. Предоставлять работу, предусмотренную трудовым договором;

1.16.5. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.16.6. Повышать профессиональный уровень работников;

1.16.7. Реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.16.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;

1.16.9. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией.

1.17. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» **Работник обязуется:**

1.17.1. Принимать участие в работе, направленной на развитие учреждения, путем внесения конкретных предложений;

1.17.2. Обеспечить в своей деятельности соблюдение действующего законодательства и настоящего Договора;

1.17.3. Выполнять свои обязанности в соответствии с законом, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка;

1.17.4. Обеспечить соблюдение конфиденциальности информации, полученной в связи с приёмом (лечением) больного. Строго выполнять требования этики и деонтологии;

1.17.5. Быть корректным и внимательным в отношении к больным и между собой.

1.17.6. Не проводить мероприятий, направленных или влекущих за собой дезорганизацию работы ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» (кроме случаев, предусмотренных законодательством);

1.17.7. В случае возникновения конфликтных ситуаций прилагать все усилия для их быстрого и эффективного разрешения.

1.18. В целях защиты социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» в рамках настоящего Договора.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

1.18.1. Содействовать укреплению трудовой дисциплины;

1.18.2. Обеспечивать контроль соблюдения Работодателем законодательства РФ о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора;

1.18.3. Обеспечивать контроль создания Работодателем безопасных условий труда.

1.18.4. Представители Профсоюзного комитета участвуют:

- в тарификационной комиссии по определению должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих, а так же размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;

- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ;

- в составе комиссии (комитета) по охране труда на паритетной основе (ст.218 ТК РФ);

- в составе комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст.229 ТК РФ);

- в составе комиссии по трудовым спорам.

1.19. **Работодатель обязуется** соблюдать условия и выполнять положения данного Договора, а **Профсоюзный комитет** обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия Договора при условии выполнения работодателем (администрацией ГБУЗРК «КРЦМКИСМП») принятых обязательств.

1.20. **Работодатель обязуется:**

- после подписания направить Договор на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения администрации г. Симферополя;
- довести содержание Договора до трудового коллектива.

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это:

2.1.1. отношения, основанные на соглашении между работниками и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы);

2.1.2. подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, Договором, региональным и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. **Трудовой договор** заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии ТК РФ;
- условия оплаты труда, в том числе размер базового оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Трудовые договоры с работниками при приёме их на работу заключаются на неопределённый срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нём может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки соответствия поручаемой работе.

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

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право

до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.5. Испытания при приёме на работу не устанавливаются категориям работников, перечисленных в ст. 70 и 207 ТК РФ.

2.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин (ч 3 ст. 81 ТК РФ).

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

2.8. Изменения условий трудового договора между работником и работодателем оформляются путём составления дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью ранее заключённого договора, и с учётом положений договора.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией ГБУЗРК«КРЦМКИСМП», сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и ст. 178-181 ТК РФ.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключённого договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

#### **2.11. Работодатель обязуется:**

2.11.1. В трехдневный срок, со дня фактического начала работником работы, издать приказ (распоряжение) о приёме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приёме на работу. Прописать в трудовом договоре оплату труда работника. Ознакомить работника с действующим Уставом ГБУЗРК«КРЦМКИСМП», Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, под расписку (ст. 68 ТК РФ).

2.11.2. Осуществлять перевод работников на другую работу в случае изменения определённых сторонами условий трудового договора по причинам, не связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст. 72-74 ТК РФ).

2.11.3. Сохранять за работником, отстранённым от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до четырех месяцев.

2.11.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в ГБУЗРК«КРЦМКИСМП» предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

## **2.12. Профсоюзный комитет обязан:**

2.12.1. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.12.2. Представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

2.12.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

## **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

### **Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:**

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и графиками работы, утверждёнными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» не может превышать 40 часов в неделю, для медицинских работников – не более 39 часов в неделю, а для работников, занятых с вредными условиями труда - не более 36 часов в неделю.

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени согласно законодательству Российской Федерации. (Приказ Наркомздрава СССР от 12.12.40 № 584 « О продолжительности рабочего дня медицинских работников», постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г № 101, «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановление по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 « 298/П-22 с изменениями и дополнениями, «Об утверждении Государственного комитета Совета Министров СССР Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, Раздел 40» Здравоохранение».

3.4. Рабочее время водителей автомобилей регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей». Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) для водителей устанавливается из расчёта нормальной продолжительности рабочей недели, дни еженедельного отдыха представляются на общих основаниях.

3.5. Некоторым работникам, для привлечения Работодателем к выполнению своих трудовых функций за пределом, установленным для них



продолжительности рабочего времени, устанавливается ненормированный рабочий день.

3.6. Для работников ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

3.7. Медицинскому персоналу, замещающему штатные должности в порядке совместительства, согласно Постановлению Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41, продолжительность работы устанавливается по соглашению между работником и работодателем, но не может превышать половины месячной нормы, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

В отдельных случаях, учитывая режим работы учреждения и не укомплектованность штатов, медицинскому персоналу, замещающему штатные должности в порядке совместительства, разрешено совместительство до месячной нормы рабочего времени с письменного согласия работника.

3.8. В некоторых службах, где по характеру и условиям выполняемой работы, режим рабочего времени нельзя организовать по графикам 5-6 рабочей недели, применяются скользящие графики, которые обеспечивают непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Скользящие графики предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника. Переход из одной смены в другую, осуществляется после отдыха двойной продолжительности смены. По письменному заявлению работника и решению профкома разрешена продолжительность рабочей смены до 24 часов (кроме водителей). В исключительных случаях, в силу производственной необходимости, продолжительность отдыха между сменами допускается не менее 24 часов. Скользящие графики утверждаются работодателем и согласуются с профкомом (ст. 96 ТК РФ).

При составлении скользящих графиков работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

3.9 Время, затраченное на переодевание перед началом работы и после окончания рабочего дня (смены) не засчитывается в учет рабочего времени.

### **3. 7 Работодатель обязуется:**

3.7.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для следующих категорий работников:

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца. За три месяца представлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменениями организационных условий труда (п.2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 ТК РФ). Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в

ГБУЗРК«КРЦМК ИСМП» могут повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников. Отмена данного режима работы также производится с учётом мнения Профсоюзного комитета.

3.7.3. Скользящие графики, как правило, являются приложением к коллективному договору. С новым графиком работы работодатель обязан ознакомить работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. (Согласно ч.4 ст.103 ТК РФ). Изменяются и дополняются скользящие графики могут путём проведения коллективных переговоров (ст. 103 ТК РФ)

3.7.4. Организовать учёт рабочего времени, обеспечить продолжительность ежедневного отдыха сменных работников.

3.7.5. Привлекать работника ГБУЗРК«КРЦМК ИСМП» к работе в выходные и праздничные дни без его согласия (письменного или устного) только в случаях, оговоренных в ст. 113 ТК РФ и на основании приказа (распоряжения) согласованного с Профсоюзным комитетом (работающих по пятидневной неделе). В остальных случаях привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работу в выходной или праздничный день оплачивать в 2-х кратном размере или компенсировать отгулом, день за день (по желанию работника, отражённому в письменном согласии). Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей, отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5-ти лет, опекунов детей до 5-ти лет только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18-ти лет.

3.7.6. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

- При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени ( в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учёт рабочего времени. Учётный период не может превышать одного года.

3.7.7. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, только в случаях:

а) выполнение сверхурочной работы. Данный вид работы оплачивается:

- за первые 2 часа работы – не менее чем в полуторном размере;

- за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника вместо повышенной оплаты сверхурочная работа может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее того времени, которое работник отработал сверхурочно.

К сверхурочным работам не допускаются лица и категории работников, предусмотренные в ст. 99 ТК РФ.

б) если данный работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

Не считается сверхурочной работой:

- «ненормированный рабочий день»;
- работа при неполном рабочем дне в пределах полного рабочего времени;
- работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполненная в порядке внешнего и внутреннего совмещения.

#### **IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**Стороны при регулировании вопросов в области времени отдыха договорились о том, что:**

4.1. Всем работникам предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней (ст. 114, 115 ТК РФ), с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ст. 122 ТК РФ):

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.4. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями Труда, продолжительностью, установленной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22 " Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день".

- за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях:

- врачам выездных бригад станций скорой помощи, отделений плановой и экстренной медицинской консультативной помощи, станций санитарной авиации с 01.01.1979 г. постановлений ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 22.09.1977 № 870 (Приказ Минздрава от 31.10.1977 № 972);
- врачам, перешедшим из выездных бригад отделений плановой и экстренной медицинской консультативной помощи, станций санитарной авиации, станций скорой помощи, на руководящие должности в ГБУЗРК «КРЦМКИСМП»;

- среднему медицинскому персоналу выездных бригад отделений плановой и экстренной медицинской консультативной помощи, станций санитарной авиации, станций скорой помощи с 1.01.1984 постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 19.08.1982 г. № 773 (Приказ Минздрава СССР от 24.10.1982 г. № 950);

- среднему медицинскому персоналу по приему и передаче вызовов, перешедших с должности среднего медицинского персонала выездных бригад отделений плановой и экстренной медицинской консультативной помощи, станций санитарной авиации, станций скорой помощи;

- старшим фельдшерам отделений плановой и экстренной медицинской консультативной помощи, станций санитарной авиации, станций скорой помощи, перешедшим с должности среднего медицинского персонала выездных бригад отделений плановой и экстренной медицинской консультативной помощи, станций санитарной авиации, станций скорой помощи с 11.11.1986 Постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 16.10.1986 № 1240 (Приказ Минздрава СССР от 24.10.1986 № 1240).

До установления Минтрудом России условий предоставления дополнительного отпуска за работу во вредных (опасных) условиях труда право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в указанных условиях возникает у сотрудника с момента начала работы в соответствующих условиях. При этом класс условий труда (в том числе отнесение к работе в опасных и (или) вредных условиях) определяется по результатам специальной оценки условий труда (аттестация рабочих мест).

В соответствии с законодательством рабочие места подлежат специальной оценке условий труда не позднее чем через шесть месяцев после ввода их в эксплуатацию. При приеме сотрудника на вновь созданное рабочее место, оказавшееся в последующем опасным (вредным), право на получение соответствующих доплат и дополнительного оплачиваемого отпуска у сотрудника возникнет с момента приема его на работу на данное рабочее место (статья 117 Трудового Кодекса, пункт 1 постановления Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 и статья 17 Закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ).

4.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.6. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

#### **4.7. Работодатель обязуется:**

4.7.1. В соответствии с законодательством, работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

4.7.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

- 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 или усыновления ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, в связи с переездом на новое место жительства - до пяти календарных дней.

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей одного или более детей в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году;

- работникам, воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября и день на кануне праздника(31 августа) - 2 дня.

4.7.3. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со ст.255-257 ТК РФ.

4.7.4. Предоставлять дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению (ст.262 ТК РФ).

4.7.5. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Упомянутая часть ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, и остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позже, чем в течение восемнадцати месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск.

4.7.6. Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

4.7.7. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающую 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).

#### **4.8. Профсоюзный комитет обязуется:**

4.8.1. Осуществлять общественный контроль соблюдения Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора.

4.8.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков ГБУЗРК«КРЦМКИСМП».

4.8.3. Осуществлять профсоюзный контроль соблюдения требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

4.8.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, а также инвалидов, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.8.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА**

Оплату труда работников Учреждения производить в соответствии с условиями труда и действующим законодательством:

- Трудового кодекса РФ;
- Постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014г.№ 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым;
- Приказами и письмами Министерства здравоохранения Республики Крым;
- Распоряжениями Совета министров Республики Крым по оплате труда;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утверждённых решением Российской трехсторонней комиссией по урегулированию социально- трудовых отношений от 27.12.2014 г., протокол №10;
- оплата труда работников Учреждения регулируется «Положением об оплате труда», разработанным и утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом.

### **Работодатель обязуется:**

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение Профсоюзного комитета ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» Профсоюза медицинских работников Республики Крым.

5.2. Оплату труда работников производить из фонда оплаты труда, формируемого за счёт поступлений бюджетных средств, средств обязательного медицинского страхования, от приносящей доход деятельности, в том числе из доходов от оказания платных услуг, ДМС, и т.д.

Введение, замена и пересмотр норм, оплаты труда производится Работодателем по согласованию профсоюзного комитета. О введении новых норм труда работники должны быть предупреждены не позднее, чем за 2 месяца, (ст.162 ТК РФ).

Компенсационные выплаты начисляются за фактически отработанное время работника в размерах, указанных в Положении об оплате труда и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

Стимулирующие выплаты начисляются за фактически отработанное время работника без ограничения его предельного размера и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

5.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов в области оплаты труда работников:

5.3.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта РФ.

5.3.2. Осуществлять формирование структуры заработной платы работников, исходя из норм ТК РФ и нормативных актов Министерства здравоохранения РФ, как учредителя ГБУЗРК «КРЦМКИСМП».

5.3.3. Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов по профессионально-квалификационным группам (далее ПКГ) не ниже уровня, установленного федеральными или региональными правовыми актами.

5.3.4. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 ТК РФ, с учётом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.3.5. Определять условия и размеры повышения должностных окладов работников, исходя из специфики, конкретных и региональных производственных обстоятельств, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах.

5.3.6. Учитывать квалификационную категорию специалистов в соответствующих структурных составляющих заработной платы.

5.3.7. Устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника не ниже установленных соответствующими федеральными и региональными правовыми нормативными актами.

5.3.8. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных ТК РФ.

5.3.9. Устанавливать выплаты стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности.

5.3.10. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников (не ниже МРОТ).

5.3.11. Обеспечить выплату надбавок стимулирующего характера и других выплат, установленных в рамках реализации приоритетного национального проекта «Здоровье» в размерах и на условиях, установленных действующими нормативными правовыми актами при наличии средств из федерального бюджета. Считать указанные выплаты составной неотъемлемой частью заработной платы; учитывать их при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.

5.4. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда (размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных поощрительных выплат)

5.4.1 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 июля 2008 года № 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 50 % оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночное время. (Отраслевое соглашение по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям,

находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2015-2017 годы).

5.4.2. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для направляемых в служебные командировки, (ст.187 ТК РФ).

При направлении работника на повышения квалификации с частичным отрывом от производства, при привлечении работника к оказанию медицинской помощи за ним сохраняется средний заработок с возможностью заключения трудового договора на работу по совместительству.

5.4.3. За время прохождения обязательных и периодических обследований за Работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

5.4.4. Оплата времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

- Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере 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 непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

5.4.5. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей по вине Работодателя (ст. 155 ТК РФ).

- При невыполнении норм труда, неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника. При невыполнении норм труда по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, за работником сохраняется две трети тарифной ставки, оклада. При невыполнении норм труда по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объёмом выполненной работы.

5.5 Стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты призваны усилить трудовую мотивацию работников, способствовать закреплению в организации опытных и квалифицированных кадров. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работниками определённых количественных и качественных показателей в работе в соответствии с « Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗРК «КРЦМКИСМП».

К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество и эффективность деятельности (в том числе за классность);



- выплаты медицинским работникам за продолжительность непрерывной работы;
- выплаты медицинским работникам за наличие квалификационной категории;
- выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент медицинским работникам, состоящим в штатном расписании ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» и являющимися внештатными специалистами Министерства здравоохранения Республики Крым;
- премиальные выплаты;

5.5.1. Работникам учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам (окладам) за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.5.2. Выплаты при выполнении наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника – не медицинского персонала (отпуск, командировка, больничный лист и т.д.), производятся в процентах к окладу (должностному окладу), с учётом компенсационных и стимулирующих выплат и объёма выполненных работ.

5.5.3. Повышение оплаты труда работников учреждений (организаций), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах:

10% за использование в работе вредных веществ;

15% врачам и медицинским сестрам-анестезистам анестезиолого-реанимационных бригад за использование в работе вредных веществ и опасные условия труда;

25% медицинским работникам психиатрических бригад за опасные условия труда.

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

На момент введения новой системы оплаты труда выплата работникам, за вредные и (или) опасные условия труда, получавшим ее ранее, будет выплачиваться до проведения специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то указанная выплата производиться не будет.

5.6. Обеспечить выплату заработной платы в первоочередном порядке, в рублях, 2 раза в месяц (25-го и 10-го числа), по месту работы либо путем перечисления на банковскую карточку. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.6.1. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Учет выдачи извещений вести в «Журнале выдачи извещений», извещения выдавать каждому сотруднику ГБУЗ РК «КРЦМКИСМП» в расчетном отделе бухгалтерии под роспись.

5.6.2. Производить индексацию заработной платы

### **5.7. Профсоюзный комитет обязуется:**

1. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем норм трудового законодательства, законов и иных нормативных правовых актов в части оплаты труда работников.

5.8.2. Участвовать в разработке и контроле реализации локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.8.3. В сроки, установленные ТК РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять ему мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.8.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

5.8.5. Воспользоваться, в случае необходимости, правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально - технические, организационно - технические, санитарно - гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (Раздел X ТК РФ).**

### **6.1. Каждый работник имеет право:**

6.1.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

6.1.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами.

6.1.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

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

6.1.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя.

6.1.6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя.

6.1.7. Запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

6.1.8. Обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к Работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда.

6.1.9. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

6.1.10. Внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

6.1.11. Компенсации, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2. Обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагается на Работодателя.

### **6.3. Работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):**

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

6.3.2. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» с учётом мнения Профсоюзного комитета ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов и ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.3.3. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности ГБУЗРК «КРЦМКИСМП».

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

6.3.5. Соответствующие требованиям условия охраны труда на каждом рабочем месте.

6.3.6. Информирование работника об условиях и охране труда рабочего места, о риске повреждения здоровья и полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.3.7. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

6.3.8. Приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированных – специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, контроль правильного их использования, обеспечение их ремонта, стирки (чистки) (Приложение №2 ).

6.3.9. Приобретение и выдачу смывающих и обезвреживающих средств 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 (Приложение №1 ).

6.3.10. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в соответствии с «Положением об организации обучения и проверки знаний по охране труда работников ГБУЗРК «КРЦМКИСМП», согласованным с Профсоюзным комитетом ГБУЗРК «КРЦМКИСМП».

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

6.3.12. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.3.13. Организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также правильность применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.14. Проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

6.3.15. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной помощи.

6.3.16. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством или иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) работникам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).

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

6.3.18. Расследование и учёт в установленном Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными и иными нормативными правовыми актами РФ порядке расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.19. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.20. Предоставлять органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля соблюдение законодательства о труде и охране труда, информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

6.3.21. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные сроки, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи лицам, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.4. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда:

6.4.1. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

6.5. Управление охраной труда в учреждении осуществляется в соответствии с «Положением о системе управления охраной труда в ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП», утвержденным приказом директора от 10.07.2015г. №574, согласованным с Профсоюзным комитетом ГБУЗРК «КРЦМКИСМП».

6.6. Работодатель несёт ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ за вред, причинённый здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

6.7. Работодатель на паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных Договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжёлые и вредные условия труда.

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

6.8. 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 здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

6.9. Соблюдать требования охраны труда;

6.10. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.11. Проходить обучение безопасным методом и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

Работодатель и профсоюзный комитет (уполномоченный представитель) обязуются (ст. 218 ТК РФ)

6.12. Создают на паритетной основе комитет (комиссию) по охране труда (ст. 218 ТК РФ, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2006 года № 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»);

6.13. Проводят моральное и материальное поощрение (по ходатайству Профсоюзного комитета и с учетом мнения отдела охраны труда), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, принимающих активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.14. Способствует Работодателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда работников;

6.15. Организует эффективную работу уполномоченных по охране труда, организует их обучение.

## **VII. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

**Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:**

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

7.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, получившие производственную травму или заболевание на производстве
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобождённые от основной работы.

В случае предстоящего сокращения штатов, персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ).

лица должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

7.5. Создать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

**7.6. Работодатель обязуется:**

7.6.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ).

7.6.2. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учётом их квалификации и компетенции.

7.6.3. Не менее, чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету, а также службе занятости о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ). Предоставлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В течение срока массового увольнения осуществлять за счёт средств ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» (при наличии финансирования данных статей бюджета) меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

7.6.4. По мере финансовой возможности содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую специальность за счет Работодателя. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. При выплате среднего заработка учитывать все виды его заработка, включая повышение оклада (ставки), доплаты, надбавки, а также индексацию среднего заработка одновременно с индексацией зарплаты в учреждении. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.6.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 ТК РФ), в том числе и в других местностях;
- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее четырёх часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- с учётом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 73 ТК РФ);

- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, вследствие его недостаточной квалификации (п.3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (ч.3 ст. 82 ТК РФ).

7.7. Содействовать (при решении службы занятости) в оформлении досрочного пенсионного обеспечения лицам предпенсионного возраста, которые были уволены в связи с сокращением численности или штата.

7.8. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работал на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию, или, при наличии финансовой возможности, переобучать за счёт собственных средств.

#### **7.9. Профсоюзный комитет обязуется:**

7.9.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приёма на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Договором.

7.9.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в ГБУЗРК «КРЦМКИСМП».

7.9.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

### **В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:**

8.1. Каждый работник вправе осуществлять свои права и свободы человека и гражданина, не нарушая прав и свобод других лиц.

#### **8.2. Работодатель обязуется:**

8.2.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ).

8.2.2. Осуществлять страхование от несчастных случаев на производстве.

8.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, определённых законодательством РФ.

8.2.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды.

8.2.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.2.6. Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.2.7. Внедрять в повседневную жизнь работников ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты отдыха.

8.2.8. Обеспечить обустройство служебных помещений (комнат).

#### **8.3. Профсоюзный комитет обязуется:**



8.3.1. Обеспечивать контроль соблюдения права работников ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных действующим федеральным законодательством.

8.3.2. При наличии финансовых средств выделять их из своего бюджета на:

- материальную помощь работникам, членам Профсоюзной организации ГБУЗРК«КРЦМКИСМП»;
- учебно-спортивные мероприятия;
- приобретение спортивного инвентаря;
- культурно – массовые мероприятия;
- приобретение путевок в оздоровительные лагеря, санатории-профилактории, дома отдыха.

8.4. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием профсоюзных средств, направляемых на проведение культурно- массовой и спортивно-оздоровительной работы.

## **IX. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ**

**В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии ГБУЗ РК «КРЦМК и СМП», обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищённости молодых работников в учреждении Стороны Договора договорились:**

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (не увольнять (кроме условий, оговоренных в ст. 78, 80 ТК РФ), не переводить на другое место работы без согласия работника);

9.2. Разработать комплексную программу работы с молодёжью и мероприятия по её реализации.

9.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.4. Создать общественный совет (комиссию) по работе с молодёжью в организации.

9.5. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

### **9.6. Работодатель обязуется:**

9.6.1. Поощрять молодёжный профсоюзный актив организации, ведущий эффективную производственную и общественную работу.

9.6.2. При наличии финансовой возможности выделять целевое финансирование на переподготовку и усовершенствование молодых специалистов.

9.6.3. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Договором.

### **9.7. Профсоюзный комитет обязуется:**

9.7.1. Участвовать в работе общественного совета (комиссии) ГБУЗ РК«КРЦМКИСМП» по работе с молодёжью.

9.7.2. Активно использовать нормативную базу молодежной политики Российской Федерации с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.7.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для неё льгот и дополнительных гарантий.

9.7.4. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших и обучающихся в образовательных учреждениях, на работу по специальности.

## **Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГБУЗРК «КРЦМКИСМП», ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

**Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (гл. 58 ТК РФ).**

**Никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем.**

### **10.1. Работодатель обязуется:**

10.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» в соответствии со ст.52 ТК РФ.

10.2. Предоставлять Профсоюзному комитету ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах):

- экономического положения ГБУЗРК «КРЦМКИСМП»;
- реорганизации и ликвидации ГБУЗРК «КРЦМКИСМП»;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией ГБУЗРК «КРЦМКИСМП»;
- предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намеченных мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

10.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах).

10.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации ГБУЗРК «КРЦМКИСМП», в комиссии по трудовым спорам.

10.5. Принимать локальные нормативные акты ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» по согласованию с Профсоюзным комитетом.

10.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профсоюзного актива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» (по 1 часу в день).

10.7. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета ГБУЗРК «КРЦМКИСМП», не освобождённых от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах).

10.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» без учёта мотивированного мнения организации Профсоюза медицинских работников в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения его полномочий.

10.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно в безналичной форме перечислять на счёт Комитета Профсоюза работников здравоохранения членские профсоюзные 1 % из заработной платы работников (ст.8, 21, 32 ФЗ от 19.05.1995г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», ст.28 ФЗ от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

10.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счёт первичной организации профсоюза ГКУЗРК «КРЦМКИСМП» денежные средства из их заработной платы (ст.377 ТК РФ, ст.28п.4 Закона о профсоюзах).

10.11. Разрешать 1 раз в год (дата оговаривается с председателем Профсоюзного комитета не менее чем за месяц до мероприятия) проведение в рабочее время отчётно-выборного собрания (конференции), а также обсуждение условий выполнения Договора (за полугодие и год).

10.12. Распространять на работников, избранных в органы Профсоюза, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в ГБУЗРК«КРЦМКИ СМП».

10.13. Обеспечивать гарантии, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобождённых от основной работы (ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

**10.14. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета ГБУЗРК«КРЦМКИСМП» Работодатель:**

10.14.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по заранее согласованному графику). Организует за свой счёт уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1 Закона о профсоюзах).

10.14.2. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую базу данных, установленную в ГБУЗРК«КРЦМКИСМП» и оплачивает обновление её содержания.

## **XI. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**Стороны берут на себя обязательства разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров (гл.60, 61 ТК РФ), а именно:**

11.1. В течение всего периода действия настоящего Договора Работодатель и Профсоюзный комитет принимают меры к урегулированию возникающих трудовых споров. При возникновении коллективных трудовых споров, стороны принимают все меры их досудебного порядка разрешения на условиях, предусмотренных действующим законодательством. Если требования Профсоюзного комитета, отклонены, либо частично удовлетворены Работодателем, споры рассматриваются примирительными комиссиями. При не достижении согласия – с участием выбранного сторонами посредника или трудового арбитража, спор решается в предусмотренном законодательством порядке. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре. Требования сторон по предмету спора излагаются в письменной форме. Соглашение, достигнутое сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу.

11.2. Право работников на забастовку осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Участие в забастовке является добровольным. В соответствии со ст. 55 Конституции РФ являются незаконными забастовки, создающие реальную угрозу основам конституционного строя и здоровью других лиц. Профсоюзный комитет, объявивший и не прекративший забастовку после признания ее незаконной, обязана возместить убытки, причиненные незаконной забастовкой, за счет своих средств и в размере, определяемом судом. При признании забастовки законной, Работодатель возмещает ущерб, нанесенный работникам, в результате проведения забастовки.

## **ХII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

**Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:**

12.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Профсоюзный комитет ГБУЗРК «КРЦМКИСМП», при наличии на то оснований, вправе ставить перед уполномоченными на то лицами, вопрос о смещении, либо наказании должностных лиц, не выполняющих обязательств по Договору, допускающих нарушение требований действующего законодательства. Работодатель (уполномоченное лицо) рассматривает решение Профсоюзного комитета (собрания, конференции) о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении Договора и информирует о принятых мерах.

12.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствии деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 419 ТК РФ, ст. 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

12.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным Сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

12.4. Настоящий коллективный договор подписан в трёх экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. Коллективный договор с приложениями принят на собрании сотрудников ГКУЗРК «КРЦМКИСМП».

Коллективный договор одобрен и подписан на общем собрании трудового коллектива ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» 23 сентября 2015 года.

**Утверждено:**

Представитель Работодателя  
Директор ГБУЗРК «КРЦМКИСМП»

\_\_\_\_\_ Г.В.Антонюк

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

**Согласовано:**

Представитель работников  
Председатель профкома

\_\_\_\_\_ Т. В. Сакур

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.