



РЕСПУБЛІКА КРІМ
МІНІСТЕРСТВО
ПРАЦІ ТА СОЦІАЛЬНОГО
ЗАХИСТУ

295011, м. Сімферополь,
бул. Крілова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mintrud.rk.gov.ru

РЕСПУБЛІКА КРІМ
МІНІСТЕРСТВО
ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ

295011, г. Сімферополь,
ул. Крілова, 7,
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mintrud.rk.gov.ru

КЪЫРЫМ
ДЖУМХУРИЕТИНИНЪ
ЭМЕК ВЕ ИЧТИМАЙ
КЬОРУВ НАЗИРЛИГИ

295011, Сімферополь шеэри,
Кріллов сокъ, 7.
тел. (3652) 54-94-50
e-mail: kanc@mintrud.rk.gov.ru

26.05.2020 № 05.2-16/381

ГБУЗ РК «Крымский республиканский
центр медицины катастроф и скорой
медицинской помощи»

ул. 60-лет Октября, 30, г. Сімферополь,
Республика Крым, 295024

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора (изменений, дополнений к нему)
(нужное подчеркнуть)

Министерство труда и социальной защиты Республики Крым сообщает, что:
коллективный договор Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Крым «Крымский республиканский центр медицины катастроф и
скорой медицинской помощи» срок действия с «01» января 2020 г. до «31» декабря
2022 г.

(Полное наименование коллективного договора, (изменений, дополнений к нему))

Зарегистрирован (ы) 26.04.20 2020 года.

(дата регистрации)

Регистрационный номер: 303

Условия коллективного договора (изменений, дополнений к нему),
ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством
и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,
не выявлены.

Заместитель министра

Л. Михалевский

От Работодателя:

Директор
ГБУЗРК «КРЫМПИСМП»
Олефиренко/



От Работников:

Председатель Профсоюзного комитета
ГБУЗРК «КРЫМПИСМП»
/А.В. Кушнарёв/



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

01.01.2020 – 31.12.2022

Вступает в силу
«01» января 2020 года

г. Симферополь
2020

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи» (далее – Центр).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-экономических прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи» в лице директора Олефиренко Сергея Сергеевича, действующего на основании Устава учреждения, (далее – Работодатель).

- работники, Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи», в лице председателя Первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский центр медицины катастроф и скорой медицинской помощи», Кушнарева Алексея Владимировича, (далее - Профсоюзный комитет).

1.4. Настоящий Договор разработан на основании принципов социального партнёрства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса 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.

1.5. Настоящий коллективный договор заключён сроком на три года, вступает в силу с 01 января 2020 года и действует в течении всего срока. По истечению этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трёх лет) или заключить новый коллективный договор.

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. **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.

1.10. **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 от «27» марта 2020г. № 1).

1.11. 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 ГБУЗРК «КРЦМКИСМП», условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными правовыми нормативными актами, соглашениями.

1.12. 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».

1.13. 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).

1.14. 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).

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

1.15.1. Добиваться стабильного финансового положения организации;

1.15.2. Обеспечивать достойную оплату труда сотрудникам;

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

1.15.4. Предоставлять работу, предусмотренную трудовым договором;

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

1.15.6. Повышать профессиональный уровень работников;

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

1.15.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Профсоюзный комитет обязуется:

1.17.1. Содействовать укреплению трудовой дисциплины;

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

1.17.3. Обеспечивать контроль создания Работодателем безопасных условий труда.

1.17.4. Представители Профсоюзного комитета участвуют:

- в тарификационной комиссии по определению должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих, а также 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.

1.18. 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.

1.19. Работодатель обязуется:

- после подписания направить Договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

- довести содержание Договора до трудового коллектива.

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

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

2.8. 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.

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключённого договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязуется:

2.10.1. 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, подпись (ст. 68 ТК РФ).

2.10.2. 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).

2.10.3. 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.

2.10.4. 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).

2.11. Профсоюзный комитет обязан:

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

2.11.2. Представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работниками – членами Профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

2.11.3. 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 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.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ). На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены коллективным договором. (Федеральный закон от 28. 12.2013 № 421-ФЗ). Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной статьей 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей

статьи 92 Трудового кодекса РФ: при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов; при 30- часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов (статья 94 Трудового кодекса РФ).

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 медицинский 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 20.08.2004 г. № 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 эпизодического привлечения Работодателем к выполнению своих трудовых функций за пределом установленной для них продолжительности рабочего времени, устанавливается ненормированный рабочий день. Перечень должностей, по которым может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, утверждается приказом директора ГБУЗРК «КРЦМКИСМП».

3.6. Для работников ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени составляет 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 и сменные графики, которые обеспечивают непрерывную работу персонала сменами и рабочими днями 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 на имя работодателя при условии согласования с выборным профсоюзным органом разрешена продолжительность рабочей смены до 24 часов (кроме водителей и работников по должностям которых установлен класс условий труда 3.3, 3.4).

При составлении скользящих графиков работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

3.9. В случае, если по причине технологического характера для отдельных категорий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленная продолжительность рабочего времени не может быть соблюдена в течение учетного периода продолжительностью три месяца на основании Соглашения, учетный период для рабочего времени таких работников может быть увеличен, но не более чем на один год.

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

3.11. Работодатель обязуется:

3.11.1. 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.

3.11.2. Предупреждать работников об изменении условий трудового договора 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 «КРЦМКИСМП» могут повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников. Отмена данного режима работы также производится с учётом мнения Профсоюзного комитета.

3.11.3. Ознакомить работников с графиком работы не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. (Согласно ч. 4 ст.103 ТК РФ).

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

3.11.5. Привлекать работника ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» 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.

3.11.6. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час, не зависимо от установленной работнику нормы рабочего времени.

- 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.

3.11.7. 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.

Не считается сверхурочной работой:

- работа в режиме ненормированного рабочего дня.

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). Инвалидам предоставляется отпуск продолжительностью 30 календарных дней независимо от группы инвалидности.

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 ТКРФ):

- 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:

4.4.1. Работникам с ненормированным рабочим днем.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 3 календарных дня.

4.4.2. Работникам, занятym на работах с вредными и (или) опасными условиями Труда, продолжительностью, установленной постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 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».

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).

При приеме сотрудника на вновь созданное рабочее место, оказавшееся в последующем опасным (вредным), право на получение соответствующих доплат и дополнительного оплачиваемого отпуска у сотрудника возникает с момента приема его на работу на данное рабочее место (статья 117 Трудового Кодекса, пункт 1 постановления Правительства РФ от 20 ноября 2008 № 870 и статья 17 Закона от 28 декабря 2013 № 426-ФЗ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятym на работах с вредными условиями труда, предоставляется по результатам специальной оценке условий труда. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за вредные условия предоставляются только за время, фактически отработанное в таких условиях (ч.3 ст.121 ТК РФ). Периоды, в которые сотрудник

фактически не отработал по любым причинам, в том числе находился в ежегодном отпуске, отпуске без сохранения заработной платы, отпуске по уходу за ребенком, болел и т.п., не входят в стаж, дающий право на такой отпуск. Количество полных месяцев работы во вредных условиях определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней (Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20 (с изм. от 26.01.2017 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»). Сотрудникам, работающим по сменному графику, для расчета дней дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда принимается не количество дней по производственному календарю, а количество установленных для работников смен.

С письменного согласия работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, свыше минимальной продолжительности данного отпуска в количестве 7 календарных дней может быть заменена денежной компенсацией (ч.3 ст.117 ТК РФ)

Перечень должностей которым по результатам специальной оценки условий труда положен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск утвержден локальным нормативным актом.

4.4.3. За особый характер труда (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 медицинских структурных подразделений в ГБУЗРК «КРЦМКИСМП»;

- среднему медицинскому персоналу выездных бригад отделений плановой и экстренной медицинской консультативной помощи, станций санитарной авиации, станций скорой помощи с 01.01.1984 постановление ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 19.08.1982 №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).

Право на первый дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер труда предоставляется после трех лет непрерывной работы в указанных должностях.

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

4.5.1. При определении количества календарных дней ежегодного отпуска (основного и дополнительных), а также количества календарных дней неиспользованного отпуска, подлежащих оплате при расчете компенсации при увольнении, округление до целых дней производится в пользу работника.

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 (ст. 128 ТК РФ), 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 илиувечья, 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 накануне 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 (32 часа для работников с суммированным учетом рабочего времени) 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 позднее чем в течение одного рабочего года, и остаток ежегодного оплачиваемого отпуска не позднее чем в течение двенадцати месяцев, считая с конца рабочего года, за который предоставляется отпуск.

4.7.6. Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч.3 ст. 125 ТК РФ).

4.7.7. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающую 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, кроме беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ (ст. 126 ТК РФ) и Коллективным договором ГБУЗРК «КРЦМКИСМП»).

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. Представлять 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 нормами действующего законодательства:

- Трудового кодекса РФ;
- Постановления Совета министров Республики Крым от 23.12.2014г. № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым (с изменениями и дополнениями);

- Нормативными правовыми актами Министерства здравоохранения Республики Крым;

- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утверждённых решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально - трудовых отношений.

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. Считать гарантированной заработной платой (оплатой труда работника) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (в том числе в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты, установленные трудовым договором.

5.3. Обеспечить заключение (оформление) с работниками трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

- виды и размеры выплат компенсационного характера (за работу в ночное время; выполнение работ с вредными и опасными условиями труда; за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника; за сверхурочную работу; за работу в праздничные и нерабочие праздничные дни);

- виды и размеры выплат стимулирующего характера (за выслугу лет, стаж непрерывной работы, наличие квалификационной категории; выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год)).

5.4. Устанавливать месячную заработную плату работникам, полностью отработавшим месячную норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), на уровне не ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ).

Устанавливать месячную заработную плату не ниже МРОТ, исчисленного пропорционально отработанному времени, если работник работает на полную ставку, но по каким-либо причинам не отработал месячную норму рабочего времени, или работает в режиме неполного рабочего времени, или на условиях совместительства.

Не включать в МРОТ:

- оплату за сверхурочную работу;
- оплату за работу в выходные или праздничные дни сверх нормы рабочего времени;
- выплаты за работу в ночные времена, во вредных условиях труда сверх нормы рабочего времени (Письмо Минтруда России от 04.09.2018г. № 14-1/ООГ-7353).

5.5. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.6. Устанавливать оплату труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в повышенном размере в соответствии с итоговым классом и подклассом условий труда: 3.1. – 6%; 3.2. – 8%; 3.3. – 12%; 3.4. – 15%; 4. – 16%, медицинским работникам психиатрических бригад – 25%.

Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.7. При привлечении работников к сверхурочной работе устанавливать выплату компенсационного характера за первые два часа сверхурочной работы в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) и в двойном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы) за последующие часы сверхурочной работы.

При суммированном учете рабочего времени подсчет часов переработки ведется после окончания учетного периода. В этом случае первые два часа работы сверх установленной продолжительности рабочего времени за учетный период оплачиваются в полуторном размере часовой ставки (части оклада, должностного оклада за час работы).

5.8. Производить доплату за работу в ночные времена работникам учреждения за каждый час работы 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 ночные времена".

Размер доплаты за работу в ночные времена (с 22 часов до 6 часов) составляет 50 % оклада (должностного оклада) работника учреждения за каждый час работы в ночные времена.

5.9. Устанавливать выплату компенсационного характера за работу в выходной или нерабочий праздничный день в размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) – в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада, должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

При привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день сверх месячной нормы рабочего времени, работникам выплачиваются все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной для них системой оплаты труда, наряду с тарифной частью заработной платы, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018 № 26-П).

В тех случаях, когда по желанию работника за работу в выходной или нерабочий праздничный день предоставляется другой день отдыха:

- оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит, если работник использует день отдыха в том календарном месяце, в котором осуществлялась работа в выходной или нерабочий праздничный день;
- оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день в одинарном размере, если она производилась сверх установленной месячной нормы рабочего времени, а заработную плату за календарный месяц, в котором предоставляется день отдыха, выплачивать в полном размере, если день отдыха работник использует в другом календарном месяце.

5.10. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы и среднюю заработную плату. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату 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 сохранять средний заработка с возможностью заключения трудового договора на работу по совместительству.

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

5.12. 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.

5.13. 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.

5.14. Устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера: за наличие квалификационной категории, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, за интенсивность труда в размерах и порядке, определенном в Положении об оплате труда работников, утвержденным постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями).

5.15. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплату заработной платы (исходя из более высокого размера) производить со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности. В случае истечения срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска (п.п. 3.2.9., п.п. 3.2.10 п.3.2. раздела III Отраслевого соглашения).

5.16. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, выслуги лет – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты; изменение размера выплаты производится в те же сроки;
- при присвоении квалификационной категории – со дня издания распорядительного акта о присвоении (п.5 Порядка и сроков прохождения медицинскими и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории, утвержденный приказом МЗ РФ от 23.04.2013 № 240н).
- при наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда, в том числе установление выплат стимулирующего характера или изменение их размера, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработка плата, изменение размера оплаты

его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.17. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждении (организации) начисляется каждый месяц за фактически отработанное время.

5.18. В пределах ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности устанавливать работникам в целях стимулирования к качественному труду, а также поощрения за выполненную работу с учетом результатов деятельности учреждения:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

- премиальные выплаты по итогам работы:

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год.

5.19. Выплата медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием по наиболее дефицитным специальностям, относится к выплатам стимулирующего характера и выплачивается ежемесячно в пределах средств, предусмотренных законом Республики Крым о бюджете Республики Крым на очередной финансовый год.

Порядок и условия отнесения специалистов к наиболее дефицитным применяются к медицинским работникам с высшим медицинским и средним медицинским образованием, устанавливаются Советом министров Республики Крым.

5.20. Оплату труда работников производить из фонда оплаты труда, формируемого за счёт поступлений бюджетных средств, средств обязательного медицинского страхования, от приносящей доход деятельности 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.

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

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

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

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

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

5.21.5. Обеспечить выплату надбавок стимулирующего характера и других выплат, установленных в рамках реализации приоритетного национального проекта «Здоровье» в размерах и на условиях, в соответствии с установленными действующими локальными нормативными актами. Считать указанные выплаты составной неотъемлемой частью заработной платы; учитывать их при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.

5.22. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц, по месту работы либо путем перечисления на банковскую карту. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.23. Производить выплату заработной платы за первую половину месяца 25 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 10 числа месяца, следующего за отработанным.

Размер заработной платы за первую половину месяца исчисляется работнику за фактически отработанное время в этом периоде.

Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска.

5.24. Обеспечивать извещение в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Учет выдачи учетных листов для сотрудников вести в «Журнале выдачи расчетных листов», извещения выдавать каждому сотруднику ГБУЗ РК «КРЦМКИСМП» в расчетном отделе бухгалтерии под роспись (для сотрудников, у которых адрес основного рабочего места: город Симферополь, улица 60 - лет Октября, дом 30).

Для сотрудников ГБУЗ РК «КРЦМКИСМП», у которых основное рабочее место находится в городах и районах Республики Крым, учет выдачи расчетных листов и ведение «Журнала выдачи расчетных листов» исполняет ответственное лицо, назначенное руководителем станции скорой медицинской помощи ГБУЗ РК «КРЦМКИСМП».

5.25. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги осуществляется при издании отдельного нормативного правового акта Совета министров Республики Крым и выделении дополнительного финансового обеспечения на эти цели.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

5.28. 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.

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

5.30. 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 на:

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 на 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).

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.

6.3.10. Предоставление бесплатно молока и кисломолочных продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда или осуществлять компенсационную выплату работникам в размере, эквивалентном стоимости молока (из расчета 0,5 литра молока за смену). Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории административной единицы субъекта РФ.

6.3.11. 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».

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

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

6.3.14. Организацию и проведение мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе лиц, живущих с ВИЧ-инфекцией (п. 3.2 Протокола заседания Межведомственной комиссии по охране труда при Совете министров Республики Крым от 20.07.2018 № 7).

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

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

6.3.17. 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.

6.3.18. 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).

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

6.3.20. 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.

6.3.21. 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.

6.3.22. 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.

6.3.23. 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 ГБУЗРК «КРЦМКИСМП», утвержденным приказом директора от 10.07.2015 № 574, согласованным с Профсоюзным комитетом ГБУЗРК «КРЦМКИСМП».

6.6. Работодатель несёт ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ за вред, причинённый здоровью работникаувечьем,

6.3.18. 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).

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

6.3.20. 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.

6.3.21. 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.

6.3.22. 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.

6.3.23. 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 ГБУЗРК «КРЦМКИСМП», утвержденным приказом директора от 10.07.2015 № 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.

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

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

6.8.2. Соблюдать требования охраны труда;

6.8.3. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.8.4. 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.

6.8.5. 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.

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

6.9.1. Создавать 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»);

6.9.2. Проводить 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.

6.10. Профсоюзный комитет обязуется:

6.10.1. Способствовать Работодателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда работников;

6.10.2. Организовывать эффективную работу уполномоченных по охране труда, организовывать 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 пять лет 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 подпись (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 подпись (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).

Представлять 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 ГБУЗ РК «КРЦМКИСМП» на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных действующим федеральным законодательством.

8.3.2. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств в соответствии с действующими локальными нормативными актами на:

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

8.4. Осуществлять контроль своевременного и целесообразного использования 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 ГБУЗРК «КРЦМКИСМП», 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. В соответствии с действующими локальными нормативными актами 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) ГБУЗРК «КРЦМКИСМП» по работе с молодёжью.

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

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

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

X. 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:

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

10.1.2. 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.

10.1.3. 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).

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

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

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

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

10.1.8. 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.

10.1.9. 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»).

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

10.1.11. 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).

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

10.1.13. 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).

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

10.2.1. 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).

10.2.2. 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.

XII. 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.

От Работодателя

Директор ГБУЗРК «КРЦМКИСМП»

« 19 » марта 2020 г.



С.С. Олефиренко

От работников

Председатель профкома

А.В. Кушнарёв

« 19 » марта 2020 г.

