

От работодателя
Главный врач
ГБУЗ РК «КРОКД имени В.М. Ефетова»

Акиншевич И.Ю./
«11» февраля 2019г.



От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации ГБУЗ РК
«КРОКД имени В.М. Ефетова»

/Беширова Т.Ю./
«11» февраля 2019г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «Крымский республиканский
онкологический клинический диспансер имени В.М. Ефетова»**

на 11.02.2019-10.02.2022 гг.

Вступает в силу
«11» февраля 2019 г.

г. Симферополь
2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский онкологический клинический диспансер имени В.М. Ефетова» в лице Главного врача Акиншевича Игоря Юрьевича, (далее **Работодатель**) и работники учреждения, интересы которых представляет первичная организация профсоюза Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский онкологический клинический диспансер имени В.М. Ефетова» в лице Председателя первичной профсоюзной организации Бешировой Татьяны Юрьевны (далее **Профсоюзный комитет**).

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональным Соглашением на 2019 - 2022 годы, и распространяется на всех работников учреждения, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения здравоохранения.

1.5. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года), вступает в силу 11.02.2019г.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок, не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с главным врачом учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский онкологический клинический диспансер имени В.М. Ефетова»,

защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.11. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Профсоюзным комитетом совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному согласию Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Коллективного договора, и доводятся до сведения Работодателя и работников учреждения здравоохранения.

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

1.14. Контроль хода выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией и сторонами Коллективного договора.

1.15. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собраниях (конференциях) трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.16. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников, Работодатель обязуется:

1.16.1. добиваться стабильного финансового положения организации;

1.16.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.16.3. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

1.16.4. предоставлять членам трудового коллектива работу, обусловленную трудовым договором;

1.16.5. создавать для работников безопасные условия труда;

1.16.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.16.7. повышать профессиональный уровень работников;

1.16.8. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.16.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.16.10. при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

1.17.1. содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.17.2. обеспечивать контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.17.3. обеспечивать контроль создания Работодателем безопасных условий труда.

1.18. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.19. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональным и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работниками и Работодателем, не допускается.

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.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для главного врача и его заместителей, главного бухгалтера – не более шести месяцев).

При заключении трудового договора на срок от 2 до 6 месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на рабочем месте.

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещения соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух 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.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работать, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за три дня.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст.71 и ст.81 ТК РФ.

2.7. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

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

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. Работники ГБУЗРК «КРОКД имени В.М. Ефетова» обязаны:

3.1.1. добросовестно, на высоком профессиональном уровне, исполнять свои обязанности, возложенные на них трудовым договором; своевременно и точно исполнять письменные и устные распоряжения администрации Работодателя; соблюдать настоящие Правила; соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда; соблюдать правила противопожарной безопасности; бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщить администрации Работодателя либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества ГБУЗРК «КРОКД имени В.М. Ефетова» (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у ГБУЗРК «КРОКД имени В.М. Ефетова», если ГБУЗРК «КРОКД имени В.М. Ефетова» несет ответственность за сохранность этого имущества); незамедлительно сообщать о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества; содержать свое рабочее место в чистоте; вести себя достойно, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности; воздерживаться от курения в не отведенных специально для этого местах.

3.1.2. Соблюдать установленный в ГБУЗРК «КРОКД имени В.М. Ефетова» стиль деловой одежды (специальной одежды).

3.1.3. Работник, который заболел и получил листок нетрудоспособности, обязан сообщить об этом в этот же (на следующий) день непосредственному руководителю (в

отдел кадров) любым доступным способом (по телефону, почтовой телеграммой, по электронной почте и т.д.)

3.1.4. Круг обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется, помимо трудового договора, техническими правилами, должностными инструкциями (характеристикой работ), разработанными на основании тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и квалификационного справочника должностей служащих.

3.2. Работники ГБУЗРК «КРОКД имени В.М. Ефетова» имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством РФ;
- предоставление работы, предусмотренной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- установление им нормальной продолжительности рабочего времени, предоставление дней отдыха (включая нерабочие праздничные дни), ежегодного оплачиваемого отпуска;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, предусмотренном трудовым законодательством;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ГБУЗРК «КРОКД имени В.М. Ефетова» посредством принятия участия в собраниях трудового коллектива;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- обжалование приказов и распоряжений администрации ГБУЗРК «КРОКД имени В.М. Ефетова» в установленном законом порядке;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ И ПРАВА АДМИНИСТРАЦИИ

4.1. Администрация ГБУЗРК «КРОКД имени В.М. Ефетова» обязана:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Правилами, и в порядке, установленном трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля над их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- своевременно рассматривать и внедрять предложения работников, направленные на улучшение работы ГБУЗРК «КРОКД имени В.М. Ефетова», поддерживать и поощрять лучших работников;
- укреплять трудовую дисциплину, улучшать условия труда;
- обеспечивать надлежащее содержание помещений; их отопление, освещение, вентиляцию, оборудование; создавать нормальные условия для хранения верхней одежды работников ГБУЗРК «КРОКД имени В.М. Ефетова»;
- контролировать соблюдение работниками всех требований инструкций по технике безопасности, противопожарной охране;
- создавать условия для повышения производительности труда, улучшения качества работы, повышать роль морального стимулирования труда, решать вопросы о поощрении передовых коллективов и отдельных работников;
- обеспечивать систематическое повышение деловой квалификации работников Поликлиники;
- способствовать созданию в коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников;
- внимательно относиться к нуждам и запросам работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4.2. Администрация ГБУЗРК «КРОКД имени В.М. Ефетова» имеет право:

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

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГБУЗРК «КРОКД имени В.М. Ефетова» (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в ГБУЗРК «КРОКД имени В.М. Ефетова», если ГБУЗРК «КРОКД имени В.М. Ефетова» несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

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

5.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателями по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ), для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 30, 33 и 36 часов в неделю. «Списков №1 и №2 производство, работ, профессий, должностей и показателей, занятость в которых дает право на пенсию по возрасту на льготных условиях», утвержденных Постановлением КМ СССР от 26.01.1991 г. №10.

5.3. На момент введения новой системы оплаты труда, осуществлять сокращенную рабочую неделю врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, а так же работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляющими ее ранее. При этом Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Список должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на сокращенный рабочий день, предоставлен согласно действующему законодательству.

5.4. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

5.4.1. Водителям организации устанавливается ненормированный рабочий день, при обязательном учете мнения Профсоюзного комитета.

Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

5.5. ГБУЗРК «КРОКД имени В.М. Ефетова» работает по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями; шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем распространяется на работников, работающих в дежурном режиме в субботние дни; с предоставлением выходных дней по скользящему графику; неполной рабочей неделе.

Продолжительность рабочего дня при пятидневной рабочей неделе		Продолжительность рабочей недели
Время в часах	Время при округлении	
8 час. 00 мин.	8,00	40 часов
7 час. 48 мин.	7,8	39 часов
7 час. 12 мин.	7,2	36 часов
6 час. 36 мин.	6,6	33 часа
6 час. 00 мин.	6,0	30 часов

Время начала работы: 8.00. Время окончания работы согласно графику.

5.6. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ) могут устанавливаться по соглашению между работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии в период работы. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.7. Для части работников административно - управленческого, хозяйственно-обслуживающего персонала, работников отдела бухгалтерского учета и отчетности, планово-экономического отдела, информационно-аналитического отдела медицинской статистики, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, которые при необходимости эпизодически привлекаются по распоряжению Работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, устанавливается ненормированный рабочий день, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119ТК РФ)

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и не может быть менее трех календарных дней.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня. Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5.8. Графики работы работников составлять с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за месяц (неделю).

5.9. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству (выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время) не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения

трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

5.10. Время работы работников, занятых оказанием платных услуг, может учитываться в рабочее время за счет повышения интенсивности труда, на площадях и оборудовании, свободных от выполнения государственного задания, т.е. работники, могут выполнять дополнительную работу, не являющуюся совместительством, в пределах нормальной продолжительности своего рабочего дня – за счет повышения интенсивности труда.

В случае невозможности выполнения в полном объеме государственного задания и снижения качества медицинской помощи (из-за повышения интенсивности труда медицинских работников) учет времени работников, предоставляющих платные услуги учитывать за пределами нормальной продолжительности рабочего дня – во вне рабочее время.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением 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 учреждении может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.11.2. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работу в выходной день оплачивать в двукратном размере или компенсировать отгулом.

5.11.3. Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

5.11.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час (ст.95 ТК РФ).

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.11.5. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях (ст.97 ТК РФ):

- выполнения сверхурочной работы (ст.99 ТК РФ).
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ).

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

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

6.1. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

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 ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

Ежегодный основной дополнительный отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

6.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

6.3. 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).

Отдельным категориям работникам в случаях предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный оплачиваемый отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у Работодателя.

6.4. В соответствии с законодательством работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

6.4.1. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или Правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней ст.119 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в учреждениях нормативными правовыми актами Республики Крым ст.119 ТК РФ (часть вторая в ред. Федерального закона от 02.04.2014 N 55-ФЗ).

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утвержден локальным правовым актом, согласно действующего законодательства РФ.

6.4.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда ст.117 ТК РФ.

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

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором и коллективным договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.4.3. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам всех должностей и всех подразделений диспансера в количестве трех рабочих дней за стаж работы в диспансере более 20 лет. Дополнительный оплачиваемый отпуск не переносится.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст.120 ТК РФ).

6.6. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику учреждения по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

6.7.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ:

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N 305-ФЗ)

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми:

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

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

6.7.3. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255-256, 257 ТК РФ.

6.7.4. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

(в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 24.07.2009 N 213-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ)

6.7.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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. (ст.125 ТК РФ).

6.7.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым Кодексом). (ст.126 ТК РФ).

(в ред. Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ)

6.8. Профсоюзный комитет обязуется:

6.8.1. Осуществлять общественный контроль над соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст.370 ТК РФ).

6.8.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения.

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

6.8.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

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

7. ОПЛАТА ТРУДА.

Работодатель обязуется:

7.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение Профсоюзного комитета.

7.2. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

7.2.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Крым, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

7.2.2. При определении условий оплаты труда, формирования штатного расписания, должностных окладов руководствоваться:

- Нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Законом Республики Крым от 28 ноября 2014 года №14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым»;
- Постановлением Совета министров от 23.12.2014 № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» и настоящего Положения к нему;
- Приказами Министерства здравоохранения Республики Крым;

7.2.3. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129, ст. 133.1 Трудового кодекса РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

7.3. Определять условия оплаты труда для главного врача, его заместителей, главного бухгалтера на основе «Порядка определения размера заработной платы главному врачу, его заместителям и главному бухгалтеру Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский онкологический клинический диспансер имени В.М. Ефетова», разработанного на основании приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014 №368 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», утвержден локальным правовым актом, согласно действующего законодательства РФ.

Определять условия оплаты стимулирующих выплат главному врачу на основе «Порядка установления размера стимулирующих выплат руководителю государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский онкологический клинический диспансер имени В.М. Ефетова», разработанного на основании приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 06.05.2016г. №674 «Об утверждении Порядка установления размера стимулирующих выплат руководителям государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений, отнесенных к ведению Министерства здравоохранения Республики Крым, с учетом выполнения показателей и критериев оценки эффективности их деятельности».

7.4. Условия оплаты труда для работников определять, исходя из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера на основе «Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский онкологический клинический диспансер имени В.М. Ефетова» и «Положения о порядке и условиях начисления выплаты стимулирующего характера в виде премии за высокие результаты работы сотрудникам Государственного бюджетного учреждения здравоохранения республики Крым «Крымский республиканский онкологический клинический диспансер имени В.М. Ефетова», утвержденное локальным правовым актом, согласно действующего законодательства РФ.

7.5. Работнику давать право на заключение трудового договора о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы (совместительство), как по месту его основной работы, так и у других работодателей ст.282 ТК РФ.

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

7.7. Обеспечить выплату заработной платы в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации

Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте. (ст.131 ТК РФ) (в ред. Федерального закона от 05.02.2018 N 8-ФЗ) Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. (часть шестая в ред. Федерального закона от 03.07.2016 N 272-ФЗ) (ст.136 ТК РФ)

Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата заработной платы в бонусах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот, не допускается. (ст.131 ТК РФ) (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

7.8. Выплачивать заработную плату за первую половину месяца 27 числа каждого текущего месяца, за вторую половину месяца 12 числа следующего месяца. (ст.136 ТК РФ).

7.9. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

7.10. Время простоя оплачивать в соответствии со ст. 157 ТК РФ:

- время простоя по вине работодателя, в размере не менее двух третей средней заработной платы работника;

- время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада);

- время простоя по вине работника не оплачивается.

7.11. На основании нотариально удостоверенного соглашения об уплате алиментов или на основании исполнительного листа ежемесячно удерживать алименты из заработной платы, у лица обязанного уплачивать алименты, и уплачивать или переводить их за счет лица, обязанного уплачивать алименты, лицу, получающему алименты, не позднее чем в трехдневный срок со дня выплаты заработной платы лицу, обязанному уплачивать алименты (ст. 109 Семейного кодекса РФ).

7.12. При прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производить в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

7.13. Заработную плату, не полученную ко дню смерти работника, выдавать членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов (ст. 141 ТК РФ).

7.14. Извещать в письменной форме (расчетными листками) каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате ст.136 ТК РФ.

7.15. Предоставление платных медицинских услуг в учреждении учитывать, согласно «Положения о порядке организации предоставления платных медицинских услуг Государственным бюджетным учреждением здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский онкологический клинический диспансер имени В.М. Ефетова» утвержденное локальным правовым актом, согласно действующего законодательства РФ.

Оплату труда работников, оказывающих платные медицинские услуги учитывать, согласно «Положения о порядке оплаты труда работников Государственного бюджетного

учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский онкологический клинический диспансер имени В.М. Ефетова», оказывающих платные медицинские услуги», «Положения о материальном стимулировании работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский онкологический клинический диспансер имени В.М. Ефетова», оказывающих платные медицинские услуги», утвержденное локальным правовым актом, согласно действующего законодательства РФ.

Определять порядок учета и расходования средств, полученных за проведение диспансеризации определенных групп взрослого населения, согласно «Положения государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский онкологический клинический диспансер имени В.М. Ефетова» о распределении средств, полученных за диспансеризацию определенных групп взрослого населения» утвержденное локальным правовым актом, согласно действующего законодательства РФ.

7.16. При наличии финансовой возможности из фонда оплаты труда работникам оказывать материальную помощь в размере должностного оклада в случае:

- смерти близких родственников или смерти работника.
- продолжительной (два и более месяца) болезни сотрудника, при условии, если работник отработал три и более года в учреждении.

Решение об оказании материальной помощи принимает Работодатель, согласовав его с Профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника или руководителя структурного подразделения.

7.17. В целях усиления материальной заинтересованности коллектива с учетом финансово-экономического положения учреждения, по итогам работы устанавливать выплату стимулирующего характера, как премирование в соответствии с «Положением о премировании работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский онкологический клинический диспансер имени В.М. Ефетова» утвержденное локальным правовым актом, согласно действующего законодательства РФ.

7.18. Выплачивать работнику при полной занятости заработную плату не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного законодательством (ст.133.1 ТК РФ).

7.19. В целях повышения уровня заработной платы производить её индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законодательством (ст. 134 ТК РФ.)

Профсоюзный комитет обязуется:

7.20. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Крым, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

7.21. Участвовать в разработке и контроле над реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

7.22. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать предоставленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

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

7.24. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной

инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

Место выдачи заработной платы определяется трудовыми договорами.

В день окончательного расчета за отработанный месяц администрация выдает работнику расчетный листок, содержащий сведения о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка и цифровые коды видов начислений и удержаний устанавливаются Положением об оплате труда, действующим в ГБУЗРК «КРОКД имени В.М. Ефетова».

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ, МЕРЫ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ

С целью обеспечения безопасных условий и охраны труда Работодатель обязан обеспечить (ст. 212 ТК РФ):

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

8.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.

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

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

8.5. Приобретение, выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением. Перечень утвержден локальным правовым актом, согласно действующего законодательства РФ.

Работодатель имеет право с учетом мнения Профсоюзного комитета (или иного Уполномоченного представителя), своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

8.6. Бесплатную выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств для защиты от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании.

8.7. 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 знания требований охраны труда.

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

8.9. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за

правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.10. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, информирование работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях.

8.11. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

В случае если на момент заключения трудового договора с работником, не была проведена специальная оценка условий труда, льготы и компенсации работникам устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

8.13. Недопущение работников к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), без его прохождения и при наличии общих медицинских противопоказаний.

8.14. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.15. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям в медицинские организации или к месту жительства работников.

8.16. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.17. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, с учетом мнения Профсоюзного комитета, наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.18. Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162).

8.19. Условия применения труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию, при переноске и передвижении тяжестей (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163).

8.20. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

8.21. Работодатель разрабатывает и утверждает мероприятия по вопросам пожарной безопасности в соответствии с требованиями законодательства РФ. (ФЗ РФ №69 от 21.12.1994г. (ред. от 12.03.2014)

8.22. Работодатель информирует персонал ГБУЗ РК «Крымский республиканский онкологический клинический диспансер имени В.М. Ефетова» о запрете курения в

помещениях и на территории учреждения. (ФЗ от 23.02.2013г. №15, Приказ МЗ РФ от 12.05.2014г. № 214н)

8.23. Работодатель обязуется проводить инструктажи по противопожарной безопасности не реже чем один раз в год.

8.24. Руководитель организации назначает лицо, ответственное за пожарную безопасность, которое обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности на объекте.

Работники обязуются (ст. 214 ТК РФ):

8.25. соблюдать требования охраны труда;

8.26. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

8.29. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя.

6.30. Работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными правовыми актами и справочными материалами по охране труда за счет средств организации.

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются (ст. 218 ТК РФ):

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

- 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.

Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать Работодателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда работников;

- организовывать эффективную работу уполномоченных по охране труда, организует их обучение.

9. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

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

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

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

9.4. 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 оставлении на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- председатель Профсоюзного комитета, его заместитель, не освобожденные от основной работы.

9.5. Создается фонд социальной поддержки, за счет средств которого оказывается содействие в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленных законодательством дополнительных социально-бытовых льгот преимущественно следующим категориям высвобождаемых работников:

- семейным при наличии двух иждивенцев и более;
- лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком.

Порядок создания фонда (размер взносов, критерии выплат – возраст, стаж, индексация и др.) оговаривается в приложении к коллективному договору.

9.6. После увольнения работников за ними сохраняется в течение 3 лет очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям – детскими дошкольными учреждениями).

9.7. Создавать условия для реализации в учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

9.8. Работодатель обязуется:

9.8.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией учреждения, 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);
- выплачивать увольняемым работникам, проработавшим в учреждении не менее 10 лет, выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

9.8.2. Освобождающиеся рабочие места в учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

9.8.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету 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).

В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств учреждения меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

9.8.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. 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.

9.8.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ);

в) с учетом 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);

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

д) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в учреждения по их предварительным договорам или заявкам;

9.8.6. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию или переобучать за счет собственных средств.

9.9. Профсоюзный комитет обязуется:

9.9.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.9.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

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

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

10.1. Установить за счет фонда собственных средств следующие социально-бытовые льготы увольняемым работникам:

- сохранение условий медицинского обслуживания.

10.2. Работодатель обязуется:

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

10.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

10.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

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

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

10.2.6. Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

10.2.7. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании.

10.2.8. Обеспечивать оплату образовательных услуг сотрудников для повышения квалификации и профессиональной переподготовки с периодичностью не реже 1 раза в 5 лет.

10.2.9. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры по заочной и очно-

заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для: прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно по 50 календарных дней (ст. 173 ТК РФ).

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

10.3.1. Обеспечить контроль над соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

10.3.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль над расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

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

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

11. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ.

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в учреждении Стороны коллективного договора договорились:

11.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

11.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

11.3. Создать общественную комиссию по работе с молодежью в учреждении.

11.4. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

11.7. Работодатель обязуется:

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

11.7.2. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом.

11.7.3. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

11.7.4. Выделять целевое финансирование на подготовку молодых специалистов.

11.8. Профсоюзный комитет обязуется:

11.8.1. Создать при Профсоюзном комитете комиссию по работе с молодежью.

11.8.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

11.8.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

11.8.4. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Работодатель обязуется:

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

12.2. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 Закона о профсоюзах):

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

12.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля над соблюдением 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).

12.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников Работодателем, в комиссии по трудовым спорам.

12.5. Принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

12.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

12.7. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах).

12.8. Не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

12.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

12.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы.

12.11. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

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

12.12.2. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую базу данных .

12.12.3. При наличии в собственности или на правах аренды Работодатель предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету здания, сооружения, помещения или другие объекты (ст.377 ТК РФ, ст. 28 Закона о профсоюзах).

12.13. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст.ст. 374, 375, 376 ТКРФ).

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

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

13.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

13.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договор или в препятствовании 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.

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

13.4. Настоящий коллективный договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников 11 февраля 2019 года и подписан сторонами:

От Работодателя:

Главный врач



И.Ю. Акиншевич

МП

От работников

Председатель профсоюзного комитета
Первичной Профсоюзной организации



Т.Ю. Бещирова

МП

Пронумеровано, прошито
и скреплено печатями на
Главный врач 24 И.Ю. Акиншевич

