

От работодателя:

Главный врач

ГБУЗ РК «Симферопольский
КРД № 1»

А.И. Берлицэ
2019 года



От работников:

Председатель Профсоюзного
комитета

ГБУЗ РК «Симферопольский
КРД № 1»

Ю.В. Василенко
2019 года



Коллективный договор

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«СИМФЕРОПОЛЬСКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ
РОДИЛЬНЫЙ ДОМ № 1»

С 21.10.2019 – по 20.10.2022

Вступает в силу

«21» 10 2019 г.

г. Симферополь
2019г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Симферопольский клинический родильный дом № 1» (далее ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1», Учреждение), в лице главного врача Учреждения Беглицэ Дмитрия Анатольевича (далее - Работодатель), и работники Учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация профсоюза работников здравоохранения РФ, в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной Учреждения ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1» Василенко Юрия Викторовича (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», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

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. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

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, Председателем Профсоюзного комитета.

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 ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1», 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 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 производится по взаимному соглашению 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 колдоговором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

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 (ч.4 ст.57 ТК РФ).

1.14. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

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

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

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- создавать условия для повышения профессионального уровня работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- 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:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда в Учреждении;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда;
- осуществлять самостоятельно и через уполномоченных лиц по охране труда, контроль соблюдения правил охраны труда и окружающей природной среды;
- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;
- добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников;
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов Профсоюза;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

1.18. Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (часть вторая ст. 21 ТК РФ);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности;
- способствовать повышению качества и культуры обслуживания больных, внедрению новых технологий, использовать передовой опыт;
- беречь имущество Работодателя, сохранять служебную тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, ее имуществу, финансам и репутации;
- принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать санэпидрежим на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документации;

- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждения.

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

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

1.21. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, могут уполномочить Профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений на основе заключения письменного договора с профсоюзной организацией и отчисления 1% установленного профсоюзного взноса (ч.2, ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

1.22. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях учреждения (ст. 41 ТК РФ).

1.23. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Примечание: внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется путем обсуждения на коллегиальном собрании и утверждения приложений Работодателем и Председателем профсоюзного комитета.

1.24. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора: путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником 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) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными 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.

Обязательные условия трудового договора:

- место работы,
- наименование структурного подразделения,
- наименование должности,
- наименование трудовой функции
- рабочее время;
- дата начала работы
- должностной оклад,
- компенсационные и стимулирующие выплаты,
- время отдыха

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 и его заместителя – не более шести месяцев.

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для категории работников, указанных в ст. 70 и ст. 207 ТК РФ, в т.ч.:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством,
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 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, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

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.

2.6 Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон трудового договора (статья 78 Трудового кодекса РФ);
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (статья 79 Трудового кодекса РФ);

3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса РФ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления работника об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление на учебу, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление об увольнении. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник.

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статья 71 и 81 ТК РФ);

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) Учреждения либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая ст. 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (часть 3 и 4 статьи 73 ТК РФ);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (часть первая ст. 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьями 72.1, 72., 73, 74 Трудового кодекса РФ, за исключением случаев, предусмотренных данным кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме между работником и Работодателем, и является 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).

2.11 Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем.

2.12. При заключении трудового договора в соответствии со ст.65 Трудового кодекса РФ, лицо, поступающее на работу предъявляет Работодателю следующие документы:

- паспорт
- трудовую книжку, за исключением случаев когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования
- документ воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном законом порядке — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию";
- медицинскую справку о состоянии здоровья (или медицинскую книжку).

2.13. Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в соответствии с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими Работодателей, утвержденными постановлением Правительства РФ от 16 апреля 2003 года №225).

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника. А также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

Трудовые книжки работников, оформленные в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, которые действовали на территории республики Крым и территории города федерального значения Севастополя до дня принятия в Российскую Федерацию Республики Крым и образовании в составе Российской Федерации новых субъектов — Республики Крым и города федерального значения Севастополя, замене не подлежат и ведутся в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права. По желанию работника Работодатель оформляет ему новую трудовую книжку образца, установленного в соответствии с требованиями федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права. (Федеральный закон Российской Федерации от 14.10.2014 № 299-ФЗ).

2.14. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

2.15. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. за виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей, к нему можно применить три вида взысканий (ст. 192 ТК РФ):

- замечание (менее строгая мера ответственности);
- выговор (более строгая мера ответственности);
- увольнение.

Перечень этих взысканий является исчерпывающим, поэтому применять другие виды наказания к работникам Работодатель не имеет права.

2.16 Меры взыскания, перечисленные в ст. 192 ТК РФ, можно применять не только в той последовательности, в какой они указаны в Трудовом кодексе РФ. Поэтому с учетом тяжести совершенного проступка, его последствий, личности нарушителя и т.п. Работодатель может сразу объявить работнику выговор (а не замечание) или даже уволить его (при наличии достаточных оснований). Но за

каждое нарушение можно применить только одно взыскание (ст. 193 ТК РФ), т.е. за отсутствие на работе более четырех часов к работнику нельзя одновременно применить и выговор, и увольнение. В то же время привлечение работника к материальной ответственности за тот или иной проступок (например, за порчу имущества Учреждения) не лишает Работодателя возможности применить одновременно и дисциплинарное взыскание (ст. ст. 192 и 248 ТК РФ), согласно которым привлечение к материальной ответственности не является дисциплинарным взысканием.

Дисциплинарные взыскания применяются при неисполнении или ненадлежащем исполнении работником своих обязанностей (ст. 192 ТК РФ). При этом данные обязанности должны быть зафиксированы в трудовом договоре, должностной инструкции либо в локальных нормативных актах Работодателя. Ознакомление работника с этими документами фиксируется его подписью (с указанием даты) на соответствующем документе.

2.17 Применение взыскания возможно:

- за совершение работником действий, прямо запрещенных трудовым договором, должностной инструкцией, локальным актом (неисполнение трудовой функции);
- за несовершение необходимых действий, прямо предусмотренных этими документами (невыполнение распоряжения руководителя и т.д.)
- за совершение действий, не запрещенных трудовым договором, но вытекающих из смысла соблюдения трудовой дисциплины (нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на рабочем месте без уважительных причин, отказ от прохождения медицинского осмотра, отказ от обучения основам охраны труда, нахождение на рабочем месте в состоянии опьянения и т.п.));
- совершение виновных действий (хищения, растраты, порчи и т.п.) в отношении имущества Работодателя, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях (п. "Г" ч. 6 ст. 81 ТК РФ).

2.18 Для применения взыскания к работнику необходимо документально зафиксировать тот проступок (действие или бездействие), который является нарушением трудовых обязанностей или дисциплины и за который планируется применить взыскание.

В зависимости от того, какое именно нарушение допустил работник этот факт оформляется следующими документами:

- докладной запиской;
- актом;
- решением комиссии.

Перечисленные документы могут подтверждать совершение проступка как по отдельности (например, решение комиссии), так и в совокупности (например, при отсутствии работника на рабочем месте в течение рабочего дня сначала, как правило, составляется докладная записка, а затем акт). Обязанность ознакомить работника с данными документами Трудовым кодексом РФ не установлена.

До издания приказа о применении дисциплинарного взыскания от работника нужно затребовать письменное объяснение (ст. 193 ТК РФ). Таким образом, работнику предоставляется возможность указать уважительные причины своего

проступка. Если ситуация носит явно конфликтный характер, то данное требование письменного объяснения от работника оформляется письменно и вручается работнику под роспись. При отказе работника от проставления подписи на требовании необходимо составить соответствующий акт.

Согласно Трудовому кодексу РФ работнику на представление объяснений отводится два рабочих дня, которые считаются с даты, следующей за днем предъявления требования. Если по истечении этого срока работник не представил объяснений, то оформляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ). При наличии такого акта и документа, свидетельствующего о том, что объяснение у работника запрашивалось, дисциплинарное взыскание можно применить и без объяснительной записки работника (ст. 193 ТК РФ).

2.19 После получения объяснительной записки или составления акта о том, что по прошествии двух рабочих дней работник объяснение не представил, оформляется приказ о применении выговора или замечания. Вопрос о том, какое именно наказание применяется в данном случае, Работодатель решает самостоятельно, учитывая при этом обстоятельства проступка, его последствия, причины, на которые ссылается работник, и т.п.

В приказе отражаются следующие сведения:

- фамилия, имя, отчество работника;
- должность работника, к которому применяется взыскание;
- структурное подразделение, где работает работник;
- проступок, который совершил работник, со ссылками на нарушенные пункты договора или должностной инструкции и на документы, подтверждающие это нарушение;
- обстоятельства совершения проступка, степень его тяжести и вины работника;
- вид налагаемого дисциплинарного взыскания (замечание или выговор).

В качестве основания для издания приказа указываются реквизиты акта, докладной записки или другого документа, фиксирующего проступок, объяснительной записки работника или же акта об отказе от представления объяснений.

Приказ объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с документом, составляется соответствующий акт.

2.20. Приказ о применении дисциплинарного взыскания издается в том случае, если со дня совершения проступка прошло не более шести месяцев, а со дня его обнаружения - не более одного (ст. 193 ТК РФ). При этом днем обнаружения проступка считается день, когда об этом проступке стало известно непосредственному руководителю работника.

2.21. Данные сроки продлеваются в следующих случаях:

- если нарушение обнаружено по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки, то срок, отсчитываемый с момента совершения проступка, увеличивается до двух лет (ст. 193 ТК РФ);
- если проступок работника стал основанием для возбуждения уголовного дела, то время производства по нему не учитывается при расчете периода, прошедшего с момента совершения проступка (ст. 193 ТК РФ);

- если работник болел, находился в отпуске, то время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на учет мнения Профсоюзного комитета, не учитывается при расчете месячного срока, отсчитываемого с момента обнаружения проступка (ст. 193 ТК РФ).

2.22 Запись о дисциплинарном взыскании в трудовую книжку не вносится (ст. 66 ТК РФ), за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

2.23 В личную карточку запись о дисциплинарном взыскании вносить необязательно. Но при необходимости (для обеспечения внутреннего учета) данную информацию можно отразить в разделе 10 "Дополнительные сведения".

2.24. При наличии у работника дисциплинарного взыскания Работодатель имеет право:

- не выплачивать работнику стимулирующих выплат полностью, если в локальных нормативных актах предусмотрено, что указанные выплаты при наличии непогашенных дисциплинарных взысканий не производятся;

- при повторном (в течение года) нарушении трудовой дисциплины уволить работника (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.25. Снятие взыскания означает, что работник считается не имеющим дисциплинарных взысканий. Такое снятие может происходить автоматически или по инициативе Работодателя:

- автоматическое снятие взыскания:

Примененное к работнику взыскание (выговор или замечание) автоматически снимается через год при условии, что в течение этого года работник не был подвергнут новому дисциплинарному взысканию (ст. 194 ТК РФ). Каких-либо документов при этом Работодатель оформлять не должен, поскольку Трудовой кодекс РФ этого не требует.

Если же работник в течение года совершает новый проступок, за который к нему применяется новое взыскание, то срок на снятие взыскания начинает отсчитываться заново с момента издания приказа о применении взыскания за новый проступок. Соответственно, через год, если работник не совершит новых проступков, он будет считаться не имеющим взысканий.

2.26. Нарушение трудовой дисциплины будет считаться повторным, даже если работник переведен на другую должность при условии, что не истек срок действия первого дисциплинарного взыскания.

2.27. Согласно ч.1 ст. 194 ТК РФ если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель также имеет право по своей инициативе снять с работника ранее наложенное дисциплинарное взыскание до истечения года (ч. 2 ст. 194 ТК РФ). Трудовым кодексом РФ не установлено, что перевод на другую должность, другую работу у того же Работодателя считается обстоятельством, освобождающим работника от ранее наложенного дисциплинарного взыскания. Соответственно, если с момента применения первого дисциплинарного взыскания не прошло 12 месяцев и в этот же период работник еще раз нарушает дисциплину труда, такое нарушение будет считаться повторным. Работодатель будет иметь все основания для того, чтобы уволить такого работника в связи с неоднократным

неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

2.28. Работодатель вправе снять взыскание с работника и до истечения года со дня его применения, причем сделать это он может как по собственной инициативе, так и по просьбе самого работника, его непосредственного руководителя или Профсоюзного комитета (ст. 194 ТК РФ).

Снятие взыскания оформляется приказом. В приказе указывается:

- фамилия, имя, отчество работника;
- должность работника и структурное подразделение;
- основания снятия дисциплинарного взыскания;
- дату снятия взыскания.

С приказом необходимо ознакомить работника под роспись.

2.29. Работодатель обязуется:

- в 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом учреждения, Коллективным Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под роспись (ст.68 ТК РФ).

- осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам 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.ст. 72-74 ТК РФ).

- в случае изменения организационных или технологических условий труда в Учреждении предложить работнику все имеющиеся у него вакансии.

2.30. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

- 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.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

Рабочее время – период времени в течение которого работник фактически выполняет свои трудовые обязанности, обусловленные трудовым договором.

3.2 Все структурные подразделения, кабинеты и дежурный персонал ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1» работают по графику, который утверждается главным врачом по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.3. В соответствии с действующим законодательством различаются следующие режимы рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочего времени;
- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- неполное рабочее время.

3.4. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

3.5. На момент введения новой системы оплаты труда, осуществлять сокращенную рабочую неделю врачам, среднему медицинскому персоналу, а так же работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляющим 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.

Врачам, среднему медицинскому персоналу ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1» установить продолжительность рабочего времени 39,0 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ), за исключением должностей, работа на которых дает право на сокращенный рабочий день в соответствии с нормативными актами.

3.6. 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.

3.7. Для части работников структурных подразделений Учреждения, 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.

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.

Перечень должностей работников ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1», которым установлен ненормированный рабочий день, дающий право на дополнительный оплачиваемый отпуск, определен приказом ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1»

3.8. Работодатель обязуется вести учет времени, фактически отработанного каждым работником ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1».

Рабочее время работников ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1» регулируется:

а) для работников, занятых в непрерывном производстве - графиками сменности (дежурств);

б) для работников, не занятых в непрерывном производстве - правилами внутреннего трудового распорядка по режиму пяти - и шестидневной рабочей недели.

3.9. График сменности обеспечивает непрерывную работу сменами установленной продолжительности, время отдыха не менее двойной продолжительности смены.

Запрещается назначение работника на работу в течение двух смен подряд.

3.10. График сменности устанавливает разной продолжительностью смен с учетом выполнения условий нормативных документов и локальных актов.

В связи с непрерывным режимом работы работникам предоставляется возможность приема пищи в структурном подразделении в свое основное оплачиваемое рабочее время (два перерыва до 30 минут каждый) при отсутствии чрезвычайных ситуаций.

Рекомендуемое время приема пищи:

- обед - в интервале с 13 часов до 17 часов;

- ужин - в интервале с 20 часов до 01 часа.

3.11. График сменности (дежурств) составляется ежемесячно, доводится до сведения работников не позднее чем за 2 недели до введения их в действие.

3.12. В случае несогласия с графиком дежурств, работник обязан письменно уведомить об этом Работодателя до 1 числа месяца, на который составлен график.

3.13. График дежурств составляется с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за месяц (неделю).

Привлечение работников к дежурствам сверх нормы рабочего времени может производиться по инициативе работника.

По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в порядке внутреннего совместительства. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю. Регулирование работы по совместительству медицинских работников ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1» осуществляется в соответствии с Постановлением Минтруда России от 30.06.03г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

Сверхурочные работы, как правило, не допускаются и могут иметь место исключительных случаях, определенных законодательством (ст. 99 ТК РФ).

3.14. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего, работник письменно заявляет об этом руководителю подразделения, который обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

3.15. В непрерывном производстве ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1» заняты: сотрудники отделения патологии беременности, физиологического родового отделения, гинекологического отделения, отделения новорожденных с палатами реанимации и интенсивной терапии для новорожденных, отделения анестезиологии-реаниматологии с палатами интенсивной терапии для женщин, отделения операционного блока с централизованной стерилизационной, клиничко-диагностической лаборатории, женской консультации №1, а также медицинский персонал общебольничного подразделения и информационно-аналитического отдела медицинской статистики.

3.16. Персонал, не занятый в непрерывном производстве, работает по режиму пяти - или шестидневной рабочей недели в соответствии с утвержденным распорядком дня. Распорядок дня утверждается в каждом структурном подразделении.

3.17 Рабочее время педагогических и иных работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.18 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 с сохранением заработной платы.

3.19. У сотрудников, оказывающих платные услуги на территории учреждения, может быть разрешен разрыв рабочей смены, с учетом снятия рабочих часов, на основании рапортов заведующих отделениями, дополнительных графиков и табелей учета рабочего времени.

3.20 Время переодевания перед началом и после окончания рабочего дня (смены) не входит в учет рабочего времени.

В тех структурных подразделениях ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1», где по характеру и условиям режим рабочего времени не может быть организован по графикам 5-6 рабочей недели, применяются графики сменности, которые обеспечивают непрерывную работу персонала сменами разной продолжительности. Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника и переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены, при условии работы на одну ставку. По согласованию с Профкомом и с согласия работника, разрешается работать разное количество часов в смену. Работник чередуется по сменам равномерно. При необходимости - замена смены только с разрешения руководителя структурного подразделения. Назначение работника на работу на протяжении двух смен подряд категорически запрещается.

3.21. Работодатель обязуется:

- по соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

- а) беременных женщин;

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

- 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 Учреждения может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

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

- доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за две недели до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

- 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.

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста 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 лет.

- продолжительность рабочего дня работникам, работающим по 5-ти или 6-ти дневной рабочей недели, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Установить для работников ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1» ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

4.2. Право работника на ежегодный отпуск полной продолжительности наступает по истечении шести месяцев непрерывной работы в ГБУЗ РК «Симферопольский клинический родильный доме №1».

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст.122 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.3. Совместителям ежегодный отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы.

4.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется сотрудникам согласно статьи 117 Трудового кодекса РФ, после проведения специальной оценки условий труда

4.5. Дополнительные оплачиваемые отпуска в связи с учебой предоставляются работникам в соответствии со статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. 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 (статья 128 ТК РФ).

В обязательном порядке отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- 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, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, 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;
- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до пяти календарных дней».

4.6.1. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

4.6.2. К дополнительным отпускам, предусмотренным пунктами 4.6.1. 4.6.2. настоящего Коллективного договора, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.7. 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).

4.8. 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).

4.9. 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).

4.10. Работодатель обязуется:

4.10.1. 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.

4.10.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанным в ст. 128, 263 ТК РФ: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

4.10.3. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставлять работникам Учреждения в следующих случаях:

а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), в День знаний 1 сентября и в выпускной день окончания школы - 1 календарный день;

б) в связи с рождением или усыновлением ребенка до 5 календарных дней;

в) в связи с бракосочетанием детей работника до 5 календарных дней;

г) для участия в похоронах родных и близких до 5 календарных дней.

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

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

4.10.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

4.10.7. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ) после проведения специальной оценки этих мест и утверждения изменений и дополнений к данному Коллективному договору.

4.11. Профсоюзный комитет обязуется:

4.11.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных данным разделом.

4.11.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков сотрудников, согласовывая их.

4.11.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

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

4.11.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

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

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

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

5.4. При определении условий оплаты труда, формировании 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;

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

5.6. Определять условия оплаты труда для работников, исходя из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера на основе Положения к Постановлению Совета министров «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» от 23.12.2014 № 605 (с изменениями)

5.7. Сумму средств, направленных на оплату труда работников учреждения формировать исходя из:

- бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета Республики Крым;

- средств, поступающих в виде субсидий из бюджетов других уровней;

- средств обязательного медицинского страхования;

- поступлений от приносящей доход деятельности (платные услуги, родовые сертификаты, средства добровольного медицинского страхования и т.д.).

5.8. Работодатель несет ответственность за своевременное и правильное определение размера заработной платы работников согласно действующему законодательству.

При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры относительно немедленного исправления ошибок и выплаты работнику надлежащей ему суммы за все время неправильной оплаты, а также определить степень дисциплинарной и материальной ответственности лиц, непосредственно виновных в этом.

5.9. В результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания, при финансовой возможности направлять денежные средства на

стимулирующие
за показатели качества.

выплаты (премирование) работников учреждения

Средства могут быть использованы как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь.

Производить премирование работников ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1» за выполнение основных показателей работы в соответствии с Положением о премировании. Размер премии работника зависит от личного вклада в общие результаты работы подразделения или учреждения и предельными размерами не ограничивается.

5.10 Работодатель обеспечивает нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда.

5.11 Работодатель обязуется, что оговоренный трудовым договором размер месячного должностного оклада и компенсационных выплат работника является гарантированным при установлении нормальной продолжительности рабочего времени.

Оплата неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, установленных Работодателем по инициативе работника в соответствии с законодательством, производится пропорционально отработанному времени.

5.12. Время простоя оплачивается 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.

5.13. Заработная плата в первичном порядке, в рублях, выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 27 числа каждого текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 12 числа месяца, следующего за текущим. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Минимальный размер заработной платы за первую половину месяца должен быть не ниже тарифной ставки работника за отработанное время.

5.14 Оплата отпуска должна выплачиваться Работнику не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

5.15 В случае работы лица, обязанного уплачивать алименты на основании нотариально удостоверенного соглашения об оплате алиментов или на основании исполнительного листа, Работодатель обязан ежемесячно удерживать алименты из заработной платы данного работника и переводить их за счет лица, обязанного уплачивать алименты, лицу, получающему алименты, не позднее чем в трехдневный срок со дня выплаты заработной платы работнику, обязанному выплачивать алименты (ст. 109 Семейного кодекса РФ).

5.16 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится 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).

5.17 Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается 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).

5.18 Работодатель обязуется 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.

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

5.20. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера согласно Положения о порядке и условиях начисления выплат стимулирующего характера для работников ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1»

5.21. Для проведения работы по утверждению штатного расписания и тарификационного списка работников по приказу Работодателя создается постоянно действующая тарификационная комиссия в составе:

- заместитель главного врача по экономическим вопросам (экономист);
- начальник отдела кадров;
- главный бухгалтер;
- председатель Профсоюзного комитета.

5.22. Возглавляет тарификационную комиссию Работодатель.

5.23 Тарификационный список составляется ежегодно, является документом для составления штатного расписания ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1», прилагается к нему и подписывается всеми членами комиссии.

5.24. В случае изменений, на протяжении года, размеров должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат, тарификационной комиссией вносятся соответствующие изменения к тарификационному списку.

Тарификационный список составляется отдельно по каждой должности каждого структурного подразделения, как по основному месту работы, так и по совместительству.

5.25. Работодатель не имеет права в одностороннем порядке принимать решения по вопросам оплаты труда, ухудшающим условия, установленные законодательством и коллективным договором.

5.26. О новых или измененных действующих условиях оплаты труда в сторону ухудшения, Работодатель должен сообщить работнику не позднее, чем за два месяца до введения изменений.

5.27. Введение, замена и пересмотр норм труда производятся Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом .

5.28. О введении новых и изменении действующих условий труда Работодатель или уполномоченное им лицо извещает работника не позднее, чем за два месяца.

5.29. Оплата труда работников производится на основе утвержденных штатных расписаний, в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1»

5.30 Оплата труда главного врача, его заместителей и главного бухгалтера производится на основе утвержденных штатных расписаний, в соответствии с Порядком определения размера заработной платы главного врача, его заместителей и главного бухгалтера ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1»

5.31. На момент введения новой системы оплаты труда, осуществлять выплату всем работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, получавшим 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.

Повышение оплаты труда работников учреждений (организаций), занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах, определенных Положением об оплате труда работников ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1». Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.32. Сотрудникам ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1», работающим в стационарных подразделениях в ночное время (с 22.00 до 6.00 часов), согласно поданным табелям отработки рабочего времени при наличии финансовой возможности проводить доплату за отработанное время в размере до 50% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время и в размере до 35% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время.

5.33. При наличии финансовой возможности производить выплаты стимулирующего характера работникам согласно Положению о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат в ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1»

5.34 Разрешить сотрудникам Учреждения производить платные услуги согласно Положению о порядке организации предоставления платных медицинских услуг в ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1

5.35 Распределение средств на оплату труда работников, задействованных при оказании платных услуг производить согласно Положению о порядке распределения средств, полученных от предоставления платных услуг в ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1»

5.36 Распределение средств на оплату труда работников за медицинскую помощь, оказанную женщинам в период беременности и женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период производить согласно Положению «О порядке расходования средств, поступивших в ГБУЗ РК «Симферопольский клинический родильный дом № 1» за медицинскую помощь, оказанную женщинам в период беременности, и медицинскую помощь, оказанную женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период.

5.37. Разрешить работникам ГБУЗ РК «Симферопольский КРД № 1» работу по совместительству.

Совместительством считается выполнение работником, кроме своей основной, другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Необходимое условие для разрешения работникам совместительства – наличие вакантных ставок в отделении или Учреждении.

5.38. Установить, что работа по совместительству не может превышать четырех часов в день и полного рабочего дня в выходной день, а общая продолжительность работы по совместительству в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

5.39. При наличии финансовой возможности разрешить работникам доплату за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере до 50% должностного оклада. При выполнении работы по аналогичной должности устанавливается доплата исходя из должностного оклада работника, который замещает с учетом его квалификационной категории. Доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника за пределами рабочего времени по основной работе проводится за фактически отработанное время.

5.40. При наличии финансовой возможности разрешить работникам доплату за совмещение профессий (должностей) в размере до 50% должностного оклада.

Совмещение профессий предусматривает выполнение работником, наряду со своей основной работой, предусмотренной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии или должности без освобождения от основной, с согласия работника, в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня (п.2 Постановления Совета министров СССР от 04.12.1981 № 1145 «О порядке и условиях совмещения профессий (должностей)»).

5.41. Без согласия работника введение совмещения профессий возможно при изменении существенных условий труда, если:

- это вызвано изменениями в Учреждения производства и труда;
- работник был поставлен в известность о введении совмещения профессий не позже чем за два месяца.

5.42. Совмещение профессий (должностей) предусматривает, что должность, по которой можно предоставить такую работу, имеется в штатном расписании, но не занята, то есть остается вакантной. При отсутствии вакансии совмещение невозможно.

5.43. При установлении доплаты за совмещение, оплата осуществляется исходя из оклада по вакантной должности (совмещению).

5.44. Доплата за совмещение профессий (должностей) не предоставляется, если такая работа:

- предусмотрена в должностных обязанностях работника;
- предоставляется из-за недостаточной нагрузки по основной должности.

5.45. Отмена совмещения профессий (должностей) возможна при следующих обстоятельствах:

- существенных изменения условий труда. Об этих изменениях работник должен быть поставлен в известность не позже чем за два месяца;

- истечение срока, на который работнику поручались дополнительные обязанности. Такая отмена возможна и без предупреждения работника, если в приказе о введении совмещения профессий (должностей) был указан этот срок;
- ухудшения качества работы;
- освобождение может быть инициировано как работником, так и Работодателем.

5.46. При наличии финансовой возможности разрешить доплату за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ в размере до 50% должностного оклада работника.

5.47 При наличии финансовой возможности производить 100% оплату за вызов в нерабочее время к больному согласно поданному графику и табелю (ургентность) за фактически отработанные часы из расчета должностного оклада работника, установленного по штатному расписанию.

5.48 При наличии финансовой возможности из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь:

- по причине смерти близких родственников или смерти работника,
- при тяжелой болезни работника,
- при рождении ребенка, при условии, если работник отработал в учреждении три и более года до ухода в отпуск по беременности и родам,
- при продолжительной (два и более месяцев) болезни сотрудника, при условии, если работник отработал три и более года в учреждении.

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

Профсоюзный комитет обязуется:

5.49. Осуществлять контроль за 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.

5.50. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов Учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

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

5.52. На основании анализа требований работников структурных подразделений и отдельных работников, вносить предложения Работодателю по совершенствованию форм и норм оплаты труда, анализировать уровень средней заработной платы в Учреждении, готовить предложения по усовершенствованию оплаты труда.

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

5.54. 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.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.2. Финансировать мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

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

6.4. Обеспечивать применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.5. Приобретать и выдавать за счет Работодателя специальную одежду, специальную обувь и другие средства 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.

6.6. Обеспечивать 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 порядке.

6.7. Обеспечивать бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда молоко или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 16 февраля 2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных

пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов». Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока.

6.8. Организовать 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.

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

6.10. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.11. Организовать 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.

6.12. Организовать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.13. При финансовой возможности проводить за счет собственных средств обязательных предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования 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.

6.14. Не допускать 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.

6.15. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.16. Организовывать 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.

6.17. Проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.18. Организовывать разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, с учетом мнения Профсоюзного комитета, обеспечивать структурные подразделения роддома комплектами нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.19. Ограничивать 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).

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

Работники обязуются: (ст. 214 ТК РФ)

6.21. Соблюдать требования охраны труда.

6.22. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.23. 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.

6.24. 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).

6.25. 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.

Работодатель и Профсоюзный комитет обязуется:

6.26. Создать на паритетной основе комитет (комиссию) по охране труда (ст. 218 ТК РФ, приказ Минтруда РФ от 24 июня 2014 года N 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»).

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

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

Профсоюзный комитет обязуется:

6.29. Способствовать Работодателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда работников.

6.30. Организовывать эффективную работу уполномоченных по охране труда, организует их обучение.

7. 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 Учреждения, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, 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 предпенсионные (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- члены профсоюзного комитета и профгруппорги отделений, не освобожденные от основной работы;
- лица, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком.

7.5. Создавать условия для реализации в Учреждения принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.6. Работодатель обязуется:

- при увольнении работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата:

а) издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

б) при принятии решения о сокращении численности или штата работников в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ Работодатель в письменной форме сообщает об этом в Профсоюзный комитет не позднее чем за два месяца до начала сокращения, а при массовом сокращении не позднее, чем за три месяца, 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) не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под личную подпись сотрудников (ст.180 ТК РФ);

г) освобождающиеся рабочие места в Учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего Учреждения с учетом их квалификации и компетенции;

д) 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, при финансовой возможности производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

- принимать следующие меры по содействию занятости:

а) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ.);

б) 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);

в) 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 представителя выборного органа соответствующей первичной Учреждения Профсоюза (ч.3 ст.82 ТК РФ).

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

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

- участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении.

- предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

8.1 Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом предоставляет работнику неоплачиваемый дополнительный отпуск до пяти дней в случаях:

- собственная свадьба;
- свадьба детей;
- рождение ребенка;
- смерть членов семьи;

8.2 Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом предоставляет работнику неоплачиваемый дополнительный отпуск один календарный день в случаях:

- 1 сентября матери и отцу первоклассника;
- родителям выпускника школы.

8.3 Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи в случае:

- длительной болезни сотрудника;
- смерти ближайших родственников;
- при серьезных материальных затруднениях.

8.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства и иные конкурсы среди сотрудников Учреждения.

8.5. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).

- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

- обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

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

9. 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:

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

9.2. Создать Общественный Молодежный Совет (работники до 35 лет).

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

9.4. Участвовать в городских и республиканских конкурсах и фестивалях художественной самодеятельности работников здравоохранения.

9.5. Работодатель обязуется:

- предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором (учебные отпуска).

- обеспечивать молодежи доступность занятий спортом.
- при финансовой возможности осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива Учреждения, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;
- активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Работодатель обязуется:

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

10.2. 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.

10.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за 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).

10.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у Работодателя, в комиссии по трудовым спорам.

10.5. Принимать локальные нормативные акты Учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

10.6. При финансовой возможности стимулировать профсоюзный актив для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

10.7. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета с сохранением заработной платы, 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).

10.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета без учета мотивированного мнения регионального Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1,0% от заработной платы. Указанные денежные средства перечисляются Работодателем на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 ФЗ от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статей 8, 21 и 32 ФЗ от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" и Устава Профсоюза.

10.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной Учреждения Профсоюза 1,0% от заработной платы из их заработной платы (ст.377 ТК РФ, ст. 28 п.4 Закона о профсоюзах).

10.11. При финансовой возможности в целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

- предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1. Закона о профсоюзах).
- обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором 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.

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

11.4. Настоящий коллективный договор подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников.

Коллективный договор подписан:

От Работодателя:

Главный врач
Государственного
бюджетного учреждения
здравоохранения
Республики Крым
«Симферопольский клинический
родильный дом № 1»



Д.А. Беглицэ

2019 года

От Профсоюзного комитета:

Председатель
Профсоюзного комитета
Государственного
бюджетного учреждения
здравоохранения Республики Крым
«Симферопольский клинический»
родильный дом № 1»



Ю.В. Василенко

2019 года

Пропущено, пропущено,

вернуть печатью 35 листов



Симферопольский клинический роддом № 1
Родильный дом № 1

Беллиц Д.А.

