

<p>от Работодателя Главный врач ГБУЗ РК «РКБ им. Н.А.Семашко» А.И. Остапенко «02» 10 2019 М.П.</p>	<p>от Работников Председатель Профсоюзного комитета ГБУЗ РК «РКБ им. Н.А.Семашко» С.Н. Кручинин «02» 10 2019 М.П.</p>
--	--

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
 ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧЕРЕЖДЕНИЯ
 ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
 «РЕСПУБЛИКАНСКАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА ИМЕНИ
 Н.А. СЕМАШКО»**

2019-2022гг.

Вступает в силу
 «02» 10 2019г.

г. Симферополь
 2019 г.

Содержание:

1.	Общие положения	Стр. 4
2.	Трудовые отношения и трудовой договор	Стр. 7
3.	Рабочее время	Стр. 10
4.	Время отдыха	Стр. 13
5.	Оплата труда	Стр. 15
6.	Охрана труда и здоровья	Стр. 20
7.	Гарантии в области занятости	Стр. 24
8.	Социальные гарантии	Стр. 26
9.	Социальная защита молодежи	Стр. 28
10.	Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, профессионального комитета	Стр. 29
11.	Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах.	Стр. 30
12.	Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка.	Стр. 32
13.	Приложение № 2 Перечень работников (должностей) организации, которым устанавливается ненормированный рабочий день с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска.	Стр. 63
14.	Приложение № 3 Перечень работников учреждения, условия труда которых отнесены к вредным или опасным, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск.	Стр. 64
15.	Приложение № 4 Нормы бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.	Стр. 75
16.	Приложение № 5 Нормы бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам ГБУЗ РК «РКБ им. Н.А. Семашко».	Стр. 196
17.	Приложение № 6 Положение об оплате труда.	Стр. 227
18.	Приложение № 7 Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС)	Стр. 241
19.	Приложение № 8 Перечень работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.	Стр. 247
20.	Приложение № 9 Перечень профессий и должностей работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Республиканская клиническая больница им. Н.А. Семашко», которым по результатам проведенной специальной оценки условий труда в профилактических целях положена бесплатная выдача молока.	Стр. 254
21.	Приложение № 10 Перечень профессий и должностей работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Республиканская клиническая больница им. Н.А. Семашко», которым по	Стр. 263

	результатам проведенной специальной оценки условий труда в профилактических целях дополнительно к молоку положен сок.	
22.	Приложение № 11 Положение о нормах и условиях бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, о порядке осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов в ГБУЗ РК «РКБ им. Н.А. Семашко»	Стр. 265
23.	Приложение №12 Положение о применении мер дисциплинарного характера в отношении сотрудников ГБУЗ РК «РКБ им. Н.А. Семашко»	Стр. 270
24.	Приложение №13 «Соглашение (договор) о взаимных обязательствах»	Стр. 280

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель – Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Республиканская клиническая больница имени Н.А. Семашко» в лице главного врача Остапенко Александра Ивановича, именуемый далее «Работодатель» и работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация профсоюза Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Республиканская клиническая больница имени Н.А. Семашко» работников здравоохранения РФ в лице Председателя профсоюзного комитета Кручинина Сергея Николаевича именуемые 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», иных нормативно-правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, региональным Соглашением на 2016 - 2018 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 по организации 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 три 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 по взаимному согласию сторон (ст. 43 ТК).

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

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

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

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

1.9. **Профсоюзный комитет**, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Республиканская клиническая больница имени Н.А. Семашко», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. **Работодатель** признает **Профсоюзный комитет** единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его конференцией представлять их интересы в области труда и связанные с ним социально-экономические отношения.

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 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 ранее действовавшими условиями, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения работников.

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 (рабочей комиссии по разработке внутренних локальных актов, внесению дополнений и изменений в коллективный договор).

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

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

1.16. Добиваться стабильного финансового положения учреждения.

1.17. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.

1.18. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.

1.19. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором.

1.20. Создавать безопасные условия труда.

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

1.22. Содействовать реализации права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

1.23. Реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей.

1.24. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

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

1.26. **Работодатель** обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство труда и социальной защиты Республики Крым через Государственное казенное учреждение Республики Крым Центр занятости населения по городу Симферополю Республики Крым.

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

1.27. Ориентировать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей. Содействовать в организации и укреплении трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.28. Обеспечивать контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.29. Обеспечивать контроль за созданием **Работодателем** безопасных условий труда.

1.30. **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.

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 в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) при подчинении работника **Правилам** внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) 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. 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 руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

Отсутствие в трудовом договоре условий об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ст.67 ТК), условия об испытании может быть включены в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на работника распространяется положение трудового законодательства и коллективного договора, соглашений.

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещения соответствующей должности, проведённому в порядке, установленном трудовым законодательством;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте по 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, избранных на выбранную 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.

При неудовлетворительном результате испытания **Работодатель** имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение **Работодателя** работник имеет право обжаловать в суде.

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

2.7. Изменения 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).

Работодатель обязуется:

2.11. 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 учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под роспись (ст.68 ТК РФ).

2.12. 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). Перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора (ст.72 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.13. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех

месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, дополнительными соглашениями, трудовым договором.

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

Профсоюзный комитет обязуется:

2.15. Осуществлять контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

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

2.17. 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.

Обязанности работников:

2.18. Работники обязуются добросовестно выполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка, бережно относиться к имуществу Работодателя, выполнять установленные нормы труда, воздерживаться от поведения дискредитирующего авторитет Учреждения во время выполнения своих трудовых обязанностей и в не рабочее время, а именно избегать конфликтных ситуаций способных нанести ущерб репутации работника (имиджу) или авторитету Учреждения;

2.19. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

Права работников:

2.20. Работники имеют право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.21. Работник имеет право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.22. Работник имеет право на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим коллективным договором;

2.23. Работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.24. Работник имеет право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.25. Работник имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.26. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также условиями настоящего Договора;

2.27. Работник имеет право на участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.28. Работник имеет право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.29. Работник имеет право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;

2.30. Работник имеет право на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.31. Работник имеет право на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утверждаемыми **Работодателем по согласованию с ППО** в соответствии со ст. 103 ТК РФ.

3.2. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается в трудовом договоре по результатам специальной оценки условий труда (ст. 92 ТК РФ).

Перерыв для отдыха - с 13.00 до 13.30 продолжительностью 30 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно

законодательству Российской Федерации. (Постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изм. и доп.) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Раздел 40. «Здравоохранение»), Перечень прилагается к коллективному договору (Приложение № 8).

3.4. В трансфизиологическом кабинете, сокращать рабочее время на один час в день, в зависимости от нормы продолжительности рабочего времени для всех сотрудников, с сохранением заработной платы до вывода кабинета из подвального помещения.

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

3.5.1. Стороны коллективного договора с учетом объема возложенных функциональных обязанностей, а так же в соответствии с абзацем 17 статьи 41 ТК РФ пришли к настоящему соглашению в отношении логопедов неврологического отделения для больных с острым нарушением мозгового кровообращения Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Республиканская клиническая больниц им. Н.А. Семашко» установить продолжительность рабочей недели не более 18 часов.

3.6. Рабочее время водителей учреждения регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

3.7. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается:

-для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

-для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

-для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

-для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.8. Учреждение работает при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями или шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем, с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

3.9. В отделениях и некоторых других службах, где по характеру и условиям, режим рабочего времени не может быть организован по графикам 5 – 6-дневной рабочей недели, применяются графики сменности, которые обеспечивают непрерывную работу персонала сменами равной 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 решению профкома и письменного заявления работника разрешена продолжительность

рабочей смены до 24 часов при условии предоставления перерыва для отдыха и питания до 30 мин через каждые 4 часа работы. Графики сменности утверждаются Работодателем и согласуются с Профкомом. (Приказ Минздрава СССР от 15.05.1987 № 685, КРОПСРЗ РФ от 29.01.2015 № 01-15-25-1з).

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

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.

3.11. Для конкретных работников (должностей) учреждения устанавливается ненормированный рабочий день с предоставлением дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 2).

Работодатель обязуется:

3.12. 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

3.13. 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**.

3.14. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.15. 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 двух кратном размере или компенсировать отгулом.

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 и в том числе, к работам с вредными условиями труда.

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

- выполнения сверхурочной работы
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ)

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.1. 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, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности – не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (с изм. На 29.05.2002).

4.2. 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).

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

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

- работникам с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации – органами власти субъекта Российской Федерации, из местного бюджета - устанавливается органами местного самоуправления (ст.119 ТК РФ);

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе по соглашению сторон);

4.5. 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).

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (Приложение № 3).

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

Работодатель обязуется:

4.7. 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.

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

- участника Великой Отечественной войны и к ним приравненных сроком до 35 календарных дней в году (ФЗ № 41 от 08.05.2005)

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

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней;

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в году;

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет до 14 календарных дней в году;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в году,

- 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.

4.9. Дополнительно предоставлять отпуска без сохранения заработной платы работникам учреждения в следующих случаях:

а) в связи с рождением или усыновлением ребенка 5 дней;

б) в связи с бракосочетанием детей работника 5 дней

в) для участия в похоронах родных и близких 5 дней

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

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

а) 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.

б) Предоставить дополнительные два дня отпуска за каждый факт сдачи крови и ее компонентов работникам Учреждения, при предоставлении документального подтверждения факта сдачи крови и ее компонентов не позднее 12 месяцев со дня сдачи.

4.12. 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).

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

Профсоюзный комитет обязуется:

4.14. Осуществлять общественный контроль за соблюдением **Работодателем** обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора (ст.370 ТК РФ).

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

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

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

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

5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились:

5.1. Организацию оплаты труда осуществлять на основании Трудовым Кодексом РФ, приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 22.02.2019 № 85н «Об утверждении порядка формирования, условий предоставления медицинским организациям указанным в части 6.6 статьи 26 Федерального закона «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», и порядка использования средств нормированного страхового запаса территориального фонда обязательного медицинского страхования для финансирования расходов медицинских организаций на оплату труда врачей и среднего медицинского персонала», Законом Республики Крым от 28 ноября 2014

года № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Положением об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым, утвержденного постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 №605 с изменениями и дополнениями (далее Положение об оплате труда от 23.12.2014 №605), Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, Отраслевое соглашение по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым, на 2016-2018 годы, постановлением Совета министров Республики Крым от 28.11.2017 №640 «Об утверждении Порядка установления продолжительности работы по совместительству для врачей и среднего медицинского персонала в государственных учреждениях здравоохранения Республики Крым», приказом Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014 №365 «Об утверждении Порядка определения размера повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинскими работниками медицинских учреждений (организаций)», приказом Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014 №368 «Об утверждении Порядка определения размера заработной платы руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым» (с изменениями и дополнениями).

5.2. Оплата труда педагогических работников, работников культуры, науки и других занятых в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях (организациях) здравоохранения Республики Крым (далее - учреждениях (организациях)), подведомственных Министерству здравоохранения Республики Крым, осуществляется согласно условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей бюджетной сферы.

5.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Продолжительность работы по совместительству в отделениях, имеющих недостаток врачей и (или) среднего медицинского персонала более 25% может устанавливаться в объеме, превышающем половину месячной нормы рабочего времени, но не более месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

5.4. Работникам ГБУЗ «РКБ им. Н.А. Семашко» размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются согласно Приложению №1 к Положению об оплате труда от 23.12.2014 №605.

5.5. Обеспечить выплату заработной платы в первоочередном порядке в рублях, 2 раза в месяц, по месту работы с интервалом в 15 календарных дней. Датой выплаты заработной платы устанавливается 15 и 30 число месяца (31 числа).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Размер части заработной платы, выплачиваемой за первую половину месяца не может быть ниже 50% заработной платы за отработанное время (с учётом компенсационных выплат).

Работодатель обязуется:

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

5.7. Включить председателя Профсоюзного комитета в состав тарификационной комиссии.

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

5.8.1. **Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.**

5.8.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

5.8.3. 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.

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

5.8.5. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности при соблюдении следующих требований:

- устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника;

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время **не ниже установленных** соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня, субъектов РФ и муниципальных образований. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждения (организации) за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Конкретные размеры повышения оплаты

труда за работу в ночное время устанавливаются в размере 50% часовой тарифной ставки согласно локальных нормативных актов, остальным работникам 35% часовой тарифной ставки.

- устанавливать оплату труда в особых условиях. Принимая во внимание условия труда работников приемного отделения, характеризующиеся следующими условиями: работа с больными, находящимися, в состоянии алкогольного опьянения, сопутствующий диагноз туберкулез – активная форма и другими инфекционными заболеваниями, гнойными ранами, асоциальный контингент, Стороны пришли к согласию относительно того, что Работодатель обязуется установить оплату труда в повышенном размере - 25 % должностного оклада за фактически отработанное время;

- устанавливать оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 153);

- устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, за первые два часа не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ);

- устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, **увеличение объема выполняемых работ**, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы: 1) при пятидневном режиме: в абсолютном размере в порядке и согласно условий внутренних локальных актов (утверждённых по согласованию с профсоюзной организацией), а в случаях если это не предусмотрено внутренними локальными актами в размере до 50 % должностного оклада; 2) за работников круглосуточных постов в абсолютном размере в порядке и согласно условий внутренних локальных актов (утверждённых по согласованию с профсоюзной организацией), а в случаях если это не предусмотрено внутренними локальными актами в размере до 100 %, определенной трудовым договором. Доплаты устанавливаются с учётом содержания и объема дополнительной работы.

5.8.6. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое по вине Работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работников (ст.157 ТК РФ)

5.8.7. В целях повышения заинтересованности работников в эффективном функционировании подразделений и учреждения в целом, укрепления производственной дисциплины, внедрения в практику новых методов диагностики и лечения, развития производственной инициативы и стремления к профессиональному росту в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Конкретный перечень, порядок и условия их установления (исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной взаимосвязи размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности) определяется внутренними локальными актами. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах соответствующих ассигнований фонда оплаты труда с обязательным соблюдением принципов:

- стимулирующие выплаты не являются обязательными, если иное не предусмотрено внутренними локальными актами и действующим законодательством;
- основной целью установления указанных выплат является стимулирование к качественному труду, усиление материальной заинтересованности работников учреждения в дальнейшем повышении результатов и качества труда;
- выплаты устанавливаются исключительно в отношении работников, которые состоят в трудовых отношениях с учреждением на момент принятия решения об их установлении и выплате (издание приказа);
- выплаты устанавливаются на основании (с учётом) достигнутых показателей труда и результатов деятельности (объема и качества оказанных услуг, выполненной работы) как учреждения в целом, так и личного вклада работника;
- стимулирующие выплаты начисляются пропорционально фактически отработанному времени (за исключением премиальных выплат);
- установление выплат стимулирующего характера осуществляется с соблюдением принципа обеспечения равной оплаты за труд равной ценности, согласно условий внутренних локальных актов.

5.8.8. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников:

- не ниже МРОТ;
- не ниже установленных на 31.12.2004г. (ст.153 Федерального закона от 22.08.2004г. № 122-ФЗ для учреждений субъектов РФ и муниципальных образований)

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

5.10. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере **не ниже** установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.

5.11. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

5.13. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

5.14. 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.

5.15. Проводить дополнительные консультации с **Работодателем** с целью урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

5.16. 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

Работодатель:

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, создавать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Согласно Республиканского соглашения между Советом Министров РК, Республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2019-2021 и решения рабочей комиссии обеспечить безопасные условия труда работников приемного покоя и персонала, занятых в оказании помощи в ночное время, выходные и праздничные дни, путем организации поста и патрулирования силами штатных сотрудников МВД, при наличии финансирования.

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

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

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

6.1.5. Работникам, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда предоставлять дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, оплачивать труд в повышенных размерах, увеличивать стаж работы, согласно нормативных документов по охране труда.

6.1.6. Проводить инструктаж по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, а также осуществлять прохождение работниками учреждения периодических и предварительных медицинских осмотров. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж или медицинский осмотр.

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

6.1.8. Согласно Республиканского соглашения между Советом Министров РК, Республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2019-2021 п.5.13 Работодатель обязуется организовать за счет собственных средств обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими показаниями.

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

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

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

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

Организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда с участием представителей **Профсоюзного комитета**, с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

По результатам поведенной специальной оценки условий труда разрабатывает с **Профсоюзным комитетом** План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

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

6.1.13. Оказывать помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ.

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

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

6.1.16. Не допускать к работе в тяжелых вредных и опасных условиях труда, по возможности ограничить ночные смены женщинам, не привлекать их к поднятию и перемещению тяжестей, вес которых превышает установленные для женщин предельные допустимые нормы.

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

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

6.1.19. Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета.

6.1.20. Предоставлять бесплатно молоко и кисломолочные продукты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда или осуществлять компенсационную выплату работникам в размере, эквивалентном стоимости молока.

6.1.21. Приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты работникам, профессии (должности) которых включены в соответствующий Перечень (Приложением № 4). Контролировать их правильное использование, обеспечивать их ремонт, стирку, чистку.

6.1.22. Приобретать и выдавать бесплатно работникам мыло, смывающие и обеззараживающие средства согласно нормам, предусмотренным Приложением №5 к настоящему коллективному договору.

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

6.1.24. В случае стойкой утраты профессиональной трудоспособности, установленной МСЭК Фонд социального страхования от несчастных случаев производит единовременную выплату потерпевшему, сумма которой определяется согласно действующему законодательству.

В случае гибели работника из-за несчастного случая на производстве, выплачивается единовременное пособие согласно действующему законодательству.

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

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

6.1.27. В случае увольнения работника по собственному желанию из-за невыполнения руководителем законодательства об охране труда, условий

коллективного договора по этим вопросам, выплачивать ему выходное пособие в размере 3-х месячного заработка.

Выделять материальную помощь в размере средней заработной платы ветеранам производства, уходящим по возрасту на пенсию, в случае их увольнения.

6.1.28. Осуществлять обязательное медицинское страхование работников.

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

6.1.30. Сохранять за работником место работы и средний заработок, если создалась опасная производственная ситуация для работника или окружающих людей, или приостановлена эксплуатация больницы, подразделения, оборудования, органам государственного надзора, специалистом охраны труда больницы, по требованию профкома (на время простоя).

6.1.31. Осуществлять координацию деятельности администрации и проф. актива в решении вопросов охраны здоровья, гигиены и безопасности труда, профилактики ВИЧ в учреждении. Лица, подавшие заявление о приеме на работу, а также работающие не должны подвергаться скрининг-тестированию на ВИЧ, ВИЧ инфицирование не должно являться основанием для прекращения трудовых отношений. Создать условия для оказания психологических, социальных, юридических, медицинских и консультативных услуг, чтобы уменьшить риск заражения ВИЧ и противостоять дискриминации ВИЧ-инфицированных.

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

6.2.1. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

6.2.3. 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);

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

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

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

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

6.3.4. Предъявлять Работодателю обязательные к исполнению представления о приостановке работы в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих правовые нормы об охране труда.

7. 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**.

Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников за определенный календарный период. К таким критериям относятся:

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации любой организационно-правовой формы либо прекращением деятельности;
- сокращение численности или штата работников организации в количестве:
 - 50 и более в течение 30 календарных дней;
 - 200 и более в течение 60 календарных дней;
 - 500 и более в течение 90 календарных дней.

Массовым освобождением считается одновременное сокращение 10 и более процентов от общей численности работников организации (п.2.3. Республиканского соглашения).

Меры по предотвращению массового высвобождению работников:

- Мероприятия, направленные на сокращение рабочего времени без сокращения численности работников.

- Льготы и компенсации высвобожденным работникам (сверх установленных законодательством), предоставляемые работодателем.

- Порядок организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

- Гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников.

- Обязательство по заключению со страховыми организациями договоров коллективного страхования работников на случай потери работы.

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 оставлении на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;

- лица предпенсионные (за пять лет до пенсии);

- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

- председатель и члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы.

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

Работодатель обязуется:

7.6. 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 менее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст.180 ТК РФ);

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

7.8. 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.

7.9. 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.

7.10. 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 том числе и в других местностях.

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 Профсоюзный комитет (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.

7.11. 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.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

Работодатель обязуется:

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

8.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

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

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

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

8.8. Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

8.9. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки, в структурных подразделениях организовать возможности питания сотрудников в столовых (буфетах) или предоставить специализированное помещение, для работы предприятия общественного питания

8.10. Оказывать материальную помощь работникам, при наличии экономии фонда оплаты труда, предусмотренные бюджетом больницы на эти выплаты:

- а) к ежегодному отпуску;
- б) в связи с рождением ребенка;
- в) в связи с семейными обстоятельствами;
- г) в связи с поступлением ребенка в школу;
- д) в связи со смертью близких родственников;

8.11. В соответствии с частью 4 статьи 377 ТК РФ работодатель учреждения МЗ РК обязуется отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере не менее 0,5% от фонда оплаты труда. (п.7.1.1. Отраслевого соглашения, п.7.5. Республиканского соглашения).

Оплачивать за счет средств обязательного страхования от несчастного случая на производстве и профзаболеваний путевки сотрудникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, направив на эти цели средства в размере 20% суммы взносов за прошедший календарный год, уменьшенных на расходы, связанные с социальным страхованием (п.6.20. Республиканского соглашения).

8.12. Осуществлять обеспечение социальной поддержки медицинских работников в части возмещения расходов на наем жилых помещений иногородним медицинским работникам, при наличии финансирования в соответствии с требованиями действующего законодательства, а именно в соответствии с постановлением Совета министров Республики Крым от 04.06.2018г. №262 «Об утверждении Порядка возмещения расходов на наём жилых помещений иногородним медицинским работникам» с изменениями и дополнениями.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.13. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8.14. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

8.15. 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. Разработать комплексную программу работы с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.3. Создать Совет молодых специалистов.

9.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.5. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в учреждении.

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

Работодатель обязуется:

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

9.8. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, на территории подведомственной учреждению.

9.9. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.10. Выделять целевое финансирование на подготовку молодых специалистов.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.11. Создавать при **Профсоюзном комитете** комиссию по работе с молодежью.

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

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

9.14. 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.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, 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.

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 администрации учреждения, в комиссии по трудовым спорам.

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

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

10.7. 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 Профсоюзного комитета, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы по основному месту работу (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах).

10.8. Не подвергать 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.

10.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с её выплатой в соответствии с коллективным договором.

10.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы. *(Условия и порядок перечисления денежных средств определяется в коллективном договоре (ст.377 ТК РФ, ст. 28 п.4 Закона о профсоюзах)).*

10.11. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст.375 ТК РФ, ст.26 п.4 Закона о профсоюзах)

В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

10.12. 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)

10.13. Предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзного комитета** юридическую базу данных.

10.14. При наличии **Работодатель** предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзному комитету** здания, сооружения, помещения, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст.377 ТК РФ, ст. 28 Закона о профсоюзах).

10.15. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав **Профсоюзного комитета** и не освобожденных от основной работы, освобожденным членам профкома, избранным в **Профсоюзный комитет** (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ). Сохранять среднюю заработную плату членам **Профсоюзного комитета**, не освобожденным от основной работы, на период участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами конференциях и на время краткосрочной профсоюзной учёбы.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ.

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

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профкома 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 ___ экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор подписали:

От Работодателя:

**Главный врач
ГБУЗ РК «РКБ им. Н.А.Семашко»**

_____ А.И. Остапенко

«___» _____ 201_ года

От работников:

**Председатель
Профсоюзного комитета ГБУЗ РК
«РКБ им. Н.А.Семашко»**

_____ С.Н. Кручинин

«___» _____ 201_ года

М.П.

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

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и об охране 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 согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

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

Коллективный договор подписали:

От Работодателя:

Главный врач
ГБУЗ РК «РКБ им. Н.А.Семашко»

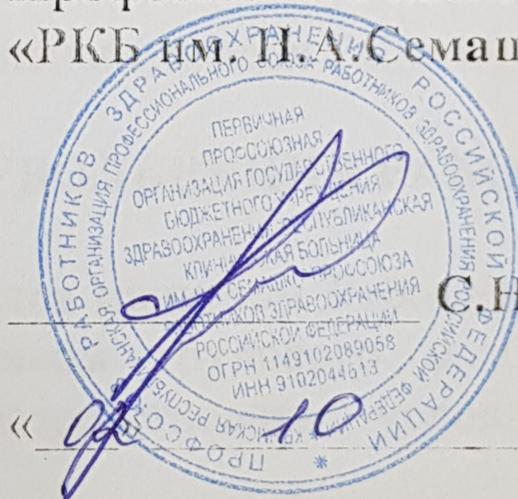
А.И. Остапенко



2019 года

От работников:

Председатель
Профсоюзного комитета ГБУЗ РК
«РКБ им. Н.А.Семашко»



С.Н. Кручинин

2019 года

М.П.