

- Раздел 1. Общие положения
- Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор
- Раздел 3. Рабочее время
- Раздел 4. Время отдыха
- Раздел 5. Оплата труда
- Раздел 6. Поощрения за успехи в работе
- Раздел 7. Охрана труда и здоровья
- Раздел 8. Обеспечение соблюдения пожарной безопасности.
- Раздел 9. Гарантии в области занятости
- Раздел 10. Социальные гарантии
- Раздел 11. Социальная защита молодежи
- Раздел 12. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа
- Раздел 13. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях
- Раздел 14. Заключительные положения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

3

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Крым «Консультативно-диагностический центр по обслуживанию депортированных народов», (сокращенно: ГБУЗ РК «КДЦ ПО ОДН», ОГРН 1149102135852) именуемом далее по тексту - «**Организация**» на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Консультативно-диагностический центр по обслуживанию депортированных народов», в лице главного врача Муштафеевой Лилии Амаевны, именуемого далее «**Работодатель**» и **Работники Организации**, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Консультативно-диагностический центр по обслуживанию депортированных народов», в лице директора Лилии Нуриевой, именуемой 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, содержащими нормы трудового права, региональным Соглашением на 2015-2017 годы, и распространяется на всех работников организации, 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 актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятие обязательств, способствующих стабильной работе 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. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу 22.07.2018 г. и действует в течение всего срока. По истечению этого срока Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня изменения формы собственности.

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представителем органом работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Консультативно-диагностический центр по обслуживанию депортированных народов», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. Работодатель признает **Профсоюзный комитет** единственным представителем работников организации, 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 актами, соглашениями.

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

Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и представляется Работодателю (главный врач ГБУЗ РК «КЛЦ по ОДН»), Председателю первичной профсоюзной организации, а также работникам - по их требованию.

1.13. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухулять положение работников по сравнению с действующим законодательством РФ 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 собраниях трудового коллектива не реже двух раз в год.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- 1.16. добиваться стабильного финансового положения организации;
- 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. повышать профессиональный уровень работников;
- 1.23. осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- 1.24. при принятии решений по социально-трудовым вопросам - предварительно согласовывать их с **Профсоюзным комитетом** и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

В течение семи дней со дня подписания направит коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБУЗ РК «КЦП по ОДН» в рамках настоящего коллективного договора **Профсоюзный комитет обязуется:**

- 1.25. содействовать в ГБУЗ РК «КЦП по ОДН» укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- 1.26. обеспечивать контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- 1.27. обеспечивать контроль за созданием **Работодателем** безопасных условий труда.

1.28. **Работодатель** обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а **Профсоюзный комитет** обязуется воздерживаться от ГБУЗ РК «КЦП по ОДН» забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения **Работодателем** (администрацией) 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) 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 вступает в силу со дня его подписания работником и уполномоченным лицом ГБУЗ РК «КЦП по ОДН», если иное не установлено трудовым договором или законодательством Российской Федерации.

2.3. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со

дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

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

2.6. На основании заключенного трудового договора главный врач БУЗ РК «КЦП по ОДН» издает приказ о приеме на работу, который объявляется Работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

2.7. При поступлении на работу Работодатель определяет объем и содержание выполняемой Работником работы и в целях надлежащего исполнения им трудовых обязанностей организует ему рабочее место.

2.8. 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).

2.9. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом; беременных женщин; лиц не достигших 18-лет; лиц, окончивших образовательное учреждение начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности; лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лицам, успешно завершившим обучение, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение (ст. 70 и ст. 207 ТК РФ).

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.

2.10. Уполномоченное лицо БУЗ РК «КЦП по ОДН» ведет трудовые книжки на каждого Работника, предоставлявшего на основании трудового договора в БУЗ РК «КЦП по ОДН» свыше пяти дней, если работа в БУЗ РК «КЦП по ОДН» является для Работника основной.

2.11. Порядок заполнения трудовой книжки регламентируется нормативно-правовыми актами Российской Федерации. В трудовую книжку вносятся сведения о работе, выполняемой им работником, переводах на другую постоянную работу, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе.

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

2.13. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, вносимого в текст трудового договора. Работодатель несет ответственность за предоставление работнику копии трудового договора и соглашения в письменной форме. Работодатель несет ответственность за предоставление работнику копии трудового договора и соглашения в письменной форме.

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

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

Работодатель обязуется:
2.17. В 3-дневный срок со дня фактического начала работы работника издать приказ о приеме его на работу с указанием вида занимаемой должности, условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующими Уставом Организации, коллективным договором, локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника - под расписку (ст. 68 ТК РФ).

2.18. 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. 72-74 ТК РФ).

2.19. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

2.20. В случае изменения организационных или технологических условий труда в Организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии.

Профсоюзный комитет обязуется:
2.21. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

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

2.23. 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.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени в ТБУЗ РК «КП по ОДН» договорились о том, что:

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

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Организации не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медпунктских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

3.3. Для медпунктских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно действующему законодательству Российской Федерации.

3.4. Отдельным категориям работников и водителям Организации устанавливается ненормированный рабочий день, при обязательном учете мнения Профсоюзного комитета.

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

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

3.6. 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 (ст.92 ТК РФ).

3.7. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) 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, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации.

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 оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.93 ТК РФ).

3.8. Для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

Отраслевым (республиканским) соглашением и коллективным договором, а также при наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй настоящей статьи для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной ежедневной продолжительности рабочего времени, установленного в соответствии с частью первой - третьей статьи 92 настоящего Кодекса:

при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;

при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов (ст. 94 ТК РФ).

3.9. Организация работает при пятидневной с двумя выходными днями (администрация, бухгалтерия и отдел кадров) и шестидневной с одним выходным днем (медицинский персонал), с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполной рабочей неделей.

3.10. Работодатель обязуется:

3.10.1. 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;

г) работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа (ст. 258 ТК РФ).

3.10.2. 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 изменение организационных или

3.10.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.10.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или сменной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года.

3.10.5. 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 компенсировать отгулом.

3.10.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха.

3.10.7. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух 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. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы; 7 января - Рождество Христово; 23 февраля - День защитника Отечества; 8 марта - Международный женский день; 1 мая - Праздник Весны и Труда; 9 мая - День Победы; 12 июня - День России; 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день (ст. 112 ТК РФ).

4.2. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 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). Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

4.3. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении

шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуски предоставляются и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.4. 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).

4.5. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуски: 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); не менее 3-х календарных дней и не более 14.

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (ст.117 ТК РФ);

- отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работ, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников, которым устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за особый характер работы, а также минимальная продолжительность этого отпуска и условия его предоставления определяются Правительством Российской Федерации (ст.118 ТК РФ).

ГБУЗ РК «КДЦ по ОДН» с учетом своих финансовых возможностей может по согласованию с выборным органом Профсоюза самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуски для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором.

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

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

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

48. Работодатель обязуется:

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

48.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных 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, работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней, работающим инвалидам до 60 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

48.3. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы предоставлять работникам организации в следующих случаях:

а) женщинам (в отгульных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября 1 день;

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

в) в связи с бракосочетанием детей работника 5 дней;

г) в связи с переездом на новое место жительства 5 дней;

д) для участия в похоронах родных и близких 5 дней и т.п.

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

48.5. 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 выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

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

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

48.7. 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).

49. Профсоюзный комитет обязуется:

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

49.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Организации.

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

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

495. 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

Работодатель обязуется:

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

5.2. Включить членов Профсоюзного комитета в состав тарификационной комиссии.

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

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

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

5.3.3. Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов по ПКТ не ниже МРОТ, установленного федеральным законом (правовым актом субъекта РФ).

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

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

5.3.6. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень:

- заслуженный врач Украины;
- заслуженный врач Крыма;

почетное звание в соответствующих структурах составляющих заработной платы (в должностном окладе, надтарифных выплатах стимулирующего характера). Выплату за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий должностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени), согласно ст.285 ТК РФ.

5.3.7. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера к должностному окладу работника, выраженные в

принципом отношения к базовому (должностному) окладу, исходя из конкретных условий деятельности.

Конкретные размеры заработной платы и стимулирующих доплат устанавливаются в ходе тарификации, проводимой с соблюдением процедуры учета мнения Профсоюзного комитета (ст.372 ТК) в конце каждого квартала текущего года, на основании нормативных документов, при проведении которой Работодатель определяет:

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, за работу в опасных для жизни, вредных, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных нормативными актами соответствующими правовыми актами федерального уровня, субъектов РФ и муниципальных образований, но не ниже размеров, установленных новых условий оплаты труда;

- устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - за каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 35 % должностного оклада работника (согласно Положению «Об оплате труда работников БУЗ РК "КЦП ПО ОДН"»), но не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ;

- устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, - согласно Положению «Об оплате труда работников БУЗ РК "КЦП ПО ОДН"», но не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом 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, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.3.8. Устанавливать повышенную заработную плату - согласно Положению «Об оплате труда работников БУЗ РК "КЦП ПО ОДН" - работникам, которым, с их согласия, вводится рабочий день с разделением на 2 части (с перерывом в работе более 2-х часов);

5.3.9. Обеспечивать оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размерах, не ниже установленных Трудовым кодексом РФ;

5.3.10. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач БУЗ РК "КЦП ПО ОДН", а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работниками с конкретными результатами их деятельности (указав виды выплат в Положении о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат в 2018 году работникам Государственного бюджетного учреждения Республики Крым «Консультативно-диагностический центр по обслуживанию депортированных народов» по основным категориям, влияющим на повышение к коллективному договору);

5.3.10.1. Устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника;

5.3.10.2. Разрабатывать конкретные критерии, качественные и количественные показатели для каждой выплаты (понижающие, повышающие факторы);

5.3.10.3. Осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах установленных на оплату труда от ФОМС, а также средств от предприятий и иной приносящей доход деятельности;

5.3.10.4. Устанавливать работникам надбавки за непрерывный стаж работы (наряду с) (указано в Положении о выплатах стимулирующего характера вид выплаты - за работу в учреждении здравоохранения, за работу в данной ГБУЗ РК «КЦП по ОДН», размеры, порядок установления стажа и восстановления первоначального стажа, возможность и целесообразность сохранения ранее установленного порядка и размеров их выплаты).

5.3.11. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

5.3.12. Обеспечить выплату надбавок стимулирующего характера и других выплат, установленных в рамках реализации приоритетного национального проекта «Здоровье» в размерах и на условиях, установленных действующими нормативными правовыми актами. Читать указанные выплаты составной неотъемлемой частью заработной платы; учитывать их при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством. Критерии и условия установления указанных дополнительных выплат предусматривать в дополнительном соглашении к трудовому договору.

5.4. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размера

должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных поощрительных выплат.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам в первоочередном порядке за текущий месяц не реже чем каждые пол месяца в денежной валюте РФ (рублях).

Дни выплаты заработной платы: 10 и 25 числа каждого месяца. В случае совпадения с праздничными или выходными днями, дни выплаты заработной платы смешаются на предыдущие дни (ст. 136 ТК РФ).

Индексацию заработной платы осуществлять в порядке, установленном

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

5.6. 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 ежемесячно.

5.7. Профсоюзный комитет обязуется:

5.7.1. 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.

5.7.2. Участвовать в разработке и осуществлении контроля за реализацией

нормативных актов ГБУЗ РК «КЦП по ОДН», регламентирующих выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника.

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

574. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях совершенствования условий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

575. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставляемым 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. ПОШРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

61. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в труде применяются следующие меры поощрения Работников ТБЗ РК «КШП по ОДН», предусмотренные Положением о премировании работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Клинически-диагностический центр по обслуживанию депортированных из Сирии»:

- объявление благодарности;

- награждение ценным подарком;

- выдача денежного вознаграждения;

- другие поощрения.

Допускается одновременное применение к Работнику нескольких видов поощрений.

62. Поощрения Работников объявляются главным врачом ТБЗ РК «КШП по ОДН» по представлению администрации ТБЗ РК «КШП по ОДН».

63. Поощрения оформляются приказом (распоряжением) главного врача ТБЗ РК «КШП по ОДН» с указанием вида поощрения и его основания, доводятся до сведения всех Работников и заносятся в трудовую книжку Работника.

64. Материальные формы поощрения за успехи в работе могут также осуществляться в других локальных нормативных актах ТБЗ РК «КШП по ОДН».

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

71. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- обеспечивающие требования охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- время труда и отдыха работников в соответствии с законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации 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;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда;

- обеспечение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проводить за счет собственных средств обязательных (в течение периода деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных освидетельствований работников к исполнению ими трудовых обязанностей без освобождения от работы, а также в случае медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о рисках повреждения здоровья, предоставления им гарантий, полагающихся им в соответствии с законодательством о труде;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим по поручению Правительства Российской Федерации государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, информации по вопросам, предусмотренным в пункте 1 статьи 234 Трудового кодекса Российской Федерации;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Все основные обязанности работодателя (его администрации) в области охраны труда можно объединить в следующие две группы. В первую группу входят обязанности работодателя по организации охраны труда, финансирование и планирование охраны труда, предупредительный надзор и контроль. В эту группу включаются обязанности работодателя обеспечить: 1) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов работы и приемов выполнения работ; 2) недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны

3) проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации; 4) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, организацию проведения за счет работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников и обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, а также внеочередных медицинских осмотров по просьбе работников с сохранением на это время должности и среднего заработка работника; 5) недопущение работника без прохождения обязательных медицинских освидетельствований к исполнению его трудовых обязанностей; 6) информирование работников о состоянии охраны труда на их рабочих местах, осуществляемом в соответствии с требованиями законодательства и охраны труда и органов государственного управления охраной труда необходимой им информацией и документов для осуществления ими своих полномочий и беспрепятственный доступ их должностных лиц для проведения проверок;

8) расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9) разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного органа в порядке ст. 372 ТК для принятия локальных нормативных актов;

10) обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Вторая группа обязанностей работодателя по охране труда - это его обязанности по обеспечению реализации работниками их права на охрану труда, безопасные его условия. К этой группе относятся обязанности работодателя обеспечить: 1) безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве

инструментов, сырья и материалов; ознакомление работников с требованиями охраны труда; применение средств индивидуальной и коллективной защиты и обеспечение ими всех нуждающихся в них работников за счет работодателя; соответствие каждого рабочего места требованиям охраны труда, безопасных условий труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;

б) приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам и срокам выдачи на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в особых температурных условиях или связанных с загрязнением; закупка санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников в соответствии с требованиями охраны и выполнения других обязанностей, предусмотренных ст. 212 Кодекса

7.2 Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- 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;

- 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);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

7.3 Работодатель и профсоюз обязаны:

- создать комиссию по охране труда и комиссии для организации и проведения работ по специальной оценке условий труда;

- вести учет и анализ производственного травматизма, аварий на объектах и профзаболеваний в организации, разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению;

- разрабатывать соглашения по охране труда, обеспечивая финансирование и выполнение включенных в них мероприятий;

- организовывать проведение специальной оценки работ по охране труда, на результатах которой СОУТ разрабатываются план мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте;

- с учетом требований ст.41 Трудового кодекса РФ разрабатывают и устанавливаются дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда;

- участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.4. Профессиональный союз:

Являются представителями работников в социальном партнерстве. Интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляются первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками. Интересы работников при проведении переговоров, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за их выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности комиссии по регулированию социально-трудовых отношений представляются соответствующие профсоюзы, их территориальные организации, объединения профессиональных союзов и объединение территориальных организаций профессиональных союзов.

Представляют в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - интересы всех работников данного работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОБЛЮДЕНИЯ ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

8.1. Работодатель обязан:

Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации:

8.1.1. Организует безупречное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России.

8.1.2. Обеспечивает учреждение нормативным количеством

первичных средств пожаротушения, спасения и ликвидации последствий действий для защиты органов чувств, ингаляционных средств фильтрающего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

8.1.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудованные и испытанные пенноносной на случай пожара.

8.1.4. Ловит схемы и инструкции по эвакуации до персонала и пациентов.

8.1.5. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

8.1.6. Организует и проводит в учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эвакуации зданий и сооружений учреждений здравоохранения».

8.1.7. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы.

8.1.8. Готовит инструкции по хранению пожароопасных веществ на складах учреждения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции помещений.

8.1.9. Осуществляет систематические осмотры территории по обеспечению на ней пожарной безопасности (захлапленность, разведение костров, складирование строительных материалов на территории, прилегающей к зданию). Готовит приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в учреждении.

8.1.10. Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в учреждении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величина материального ущерба, принятые меры).

8.2. Профсоюзный комитет:

8.2.1. Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояние путей эвакуации людей.

8.2.2. Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность людей к действиям при возникновении пожара.

8.2.3. Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения; наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарного водопровода; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением актов.

8.2.4. Разрабатывает график и организует в соответствии с ним профилактической работы по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках.

8.2.5. Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.3. Стороны договорилсь:

8.3.1. По результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

8.3.2. Содействовать выполнению мероприятий по устранению выявленных нарушений требований пожарной безопасности.

8.3.3. Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей.

9.7.3. Не менее чем за три месяца письменно сообщать **Профсоюзному комитету** о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намерено осуществиться расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств организации меры, обеспечивающие перекавалификацию и трудоустройство намеренных к увольнению работников.

9.7.4. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.7.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:
а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.

в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободное от работы время (не менее пяти часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

г) 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);

д) 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 организации Профсоюза (ч.3 ст.82 ТК РФ).

е) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

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

9.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

9.8.2. Участвовать в разработке **Работодателем** мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

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

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Стороны договариваются:

10.1. Обеспечивать выделение необходимых финансовых средств на летнее оздоровление детей членов колллектива, организацию новобудних и рождественских мероприятий (за счет средств Фонда социального страхования по временной утрате трудоспособности, внебюджетных средств, профбюджета).

10.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью и полнотой предоставления социальных льгот и гарантий своим работникам.

а) сохранение условий медицинского обслуживания.

10.3. Работодатель обязуется:

10.3.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 27К РФ).

10.3.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

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

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

10.3.7. Максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические лагеря, стадионы, спортплощадки, укреплять их материальную базу.

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

10.3.9. Оказывать материальную помощь работникам:

а) к ежегодному отпуску в размере оклада, согласно штатного расписания;

б) в связи с другими обстоятельствами по ходатайству Профсоюза.

10.4. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

11. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

- 11.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудоустройственной адаптации в течение первого года работы.
- 11.2. Разработать комплексную программу с молодежью и мероприятия по ее реализации.
- 11.3. Создать Совет молодых специалистов.
- 11.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.
- 11.5. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в организации.
- 11.6. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

11.7. Работодатель обязуется:

- 11.7.1. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.
- 11.7.2. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом.
- 11.7.3. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.
- 11.7.4. Добиваться выделения целевого финансирования на подготовку молодых специалистов.

11.8. Профсоюзный комитет обязуется:

- 11.8.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи.
- 11.8.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.
- 11.8.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.
- 11.8.4. Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

Работодатель обязуется:

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

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

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого вывоза работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

12.3. 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).

12.4. Обеспечивать участие представителей **Профсоюзного комитета** в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

12.5. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

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

12.7. Освобождать от работы членов **Профсоюзного комитета**, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов создаваемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

12.8. 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.

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

ОРГАНА

ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО

12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

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

12.11. 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).

12.12. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:
12.12.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, ортехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт ортехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п. 1. Закона о профсоюзах).

Предоставлять профсоюзному органу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности Организации, выделять для этой цели помещения в согласованных порядке и сроках.
12.12.2. Осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом.
12.13. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:
13.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

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

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

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

14.1. Изменение и дополнение Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

14.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязаны не прибегать к разрешению коллективного

трудового спора путем организации и проведения забастовок.

14.3. Контроль над выполнением Договора осуществляют Стороны,

подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

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

Коллективный договор с Приложением приняты на собрании работников.

Коллективный договор подписали:

От работников:

Председатель профсоюзного

комитета БУЗ РК

«Консультативно-диагностический

центр по обслуживанию

депортированных народов»

Л.Н. Сефелинова

2018 г.



От Работодателя:

Главный врач БУЗ РК

«Консультативно-диагностический центр

по обслуживанию

депортированных народов»

Л.А. Мустафаева

2018 г.

