

От Работодателя:

Главный врач ГБУЗ РК
«Центр профилактики и борьбы со
СПИДом»

_____ А.В. Немыкин
« 01 » _____ 2019 г.

М.П.



От работников:

Председатель Профсоюзного комитета
ГБУЗ РК «Центр профилактики и борь-
бы со СПИДом»

_____ Е.Н. Бегма
_____ 2019 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Крым
«ЦЕНТР ПРОФИЛАКТИКИ И БОРЬБЫ СО СПИДОМ»

01.08.2019 – 31.07.2022 г.г.

Вступает в силу
«01» августа 2019 года

г. Симферополь
2019

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении – ГБУЗ РК «Центр профилактики и борьбы со СПИДом» (сокращенное наименование ГБУЗ РК «ЦПБ СПИД») на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности сторон, свободы выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание договора, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель - ГБУЗ РК «Центр профилактики и борьбы со СПИДом» в лице главного врача Немыкина Александра Владимировича, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ ГБУЗ РК «ЦПБ СПИД» в лице председателя профсоюзного комитета Бегма Екатерины Николаевны, именуемой далее «Профсоюзный комитет».

В соответствии с пунктом 5, статьи 25, главы 5 Устава профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, в ГБУЗ РК «ЦПБ СПИД» может быть создана только одна первичная организация профсоюзов.

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, республиканским соглашением между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, и распространяется на всех работников учреждения, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Коллективный договор разработан и заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности учреждения; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, продолжительности рабочего времени и отдыха, условий высвобождения работников, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и льгот; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, отраслевым соглашением, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности

сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения здравоохранения.

1.5. Положения настоящего коллективного договора, предусматривающие более благоприятные условия труда (в том числе оплаты труда, льготы и преимущества) 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 вступает в силу с «01» августа 2019 года и действует в течение трех лет.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ)

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с главным врачом ГБУЗ РК «Центр профилактики и борьбы со СПИДом».

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

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

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ, является полномочным представительным органом работников ГБУЗ РК «ЦПБ СПИД», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению, выполнению и изменению коллективного договора.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений. Лица, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации Учреждения, представляют свои интересы самостоятельно.

1.11. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно Профсоюзным комитетом 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. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.13. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному согласию Сторон после

предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.14. Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников учреждения в течение 10 рабочих дней.

Правом подписи любых согласительных документов со стороны профсоюзной организации обладает только председатель профкома, представляющий единственную действующую в Центре профсоюзную организацию.

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

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

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

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- знакомить с коллективным договором и локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех сотрудников учреждения, а также вновь поступающих работников при приеме на работу;
- сотрудничать с Профсоюзным комитетом; предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у сотрудников, посредством переговоров;
- при принятии решений по социально-трудовым вопросам согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.18. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего коллективного договора

Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка (Утвержден приказом главного врача № 67 от 11.06.2019г.), дисциплины труда, занятости, охране труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работниками;
 - обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, и настоящего коллективного договора;
 - обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.
- добиваться от Работодателя приостановки или отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям;
- содействовать в организации своевременной оплаты труда.

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

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

1.21. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

- соблюдать условия и положения настоящего договора;
- принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.22. Работодатель и работники, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

Работники обязуются:

- в полном объеме, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и противопожарной безопасности;
- выполнять установленные нормы труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего

коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя 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 (работа по должности в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме в трехдневный срок на основании письменного заявления работника о согласии на работу, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор ст. 58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором (ч.3 ст. 57 ТК РФ).

2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его компетентности. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для главного врача и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

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

2.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника при наличии уважительных причин (ч.3 ст. 80 ТК РФ).

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

2.8. 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.

2.9. Вопросы о сокращении численности или штата работников Работодатель рассматривает при участии Профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

2.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

2.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют:

- семейные – при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды Великой Отечественной войны или инвалиды боевых действий по защите отечества;
- работники повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.
- работники предпенсионного возраста.

2.12. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ – гарантии беременным женщинам).

2.13. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности (ст. 261 ТК РФ).

2.14. Расторжение трудового договора с женщинами имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10, или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (ст. 261 ТК РФ - гарантии женщинам, имеющим детей, и лицам, воспитывающим детей без матери, при расторжении трудового договора).

2.15. 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.

2.16. Лица, уволенные с работы по сокращению численности или штата работников, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся в учреждении вакансий и тем самым на возвращение в учреждение.

2.17. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.18. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ). Не требует согласия работника перемещение его у того же Работодателя на другое рабочее место, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.19. Работодатель обязуется:

2.19.1. В 3-х дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ 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, до подписания трудового договора ознакомить работника с действующим Уставом учреждения, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, правилами по охране труда и пожарной безопасности, данным приказом и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под подпись (ст. 68 ТК РФ).

2.19.2. Перевод работников на другую работу, изменение существующих условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением осуществлять в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.19.3. 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, за исключением случаев отказа работника от перевода при наличии у Работодателя соответствующей медицинскому заключению работы.

2.19.4. 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 (ст. 73 ТК РФ).

Исключением из данного правила являются случаи, перевода на другую работу беременных женщин. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, Работодатель обязан освободить беременную женщину от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств Работодателя (ст. 254 ТК РФ).

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохранять средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ).

2.19.5. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у

Работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается, а Работодатель обязуется выплатить работнику двухнедельное выходное пособие в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ, ст. 178 ТК РФ, ст. 73 ТК РФ.

2.19.6. Переводить женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 264 ТК РФ).

2.20. Профсоюзный комитет обязуется:

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

2.20.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372, 373 ТК РФ).

2.20.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1. Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, а также Правилами внутреннего трудового распорядка (Утвержден приказом главного врача № 67 от 11.06.2019 года) и графиками работы сменных работников, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.2. В соответствии со ст. 350 ТК РФ, согласно Приложению №1 постановления Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», в учреждении установлен перечень структурных подразделений и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на 36 - часовую сокращенную рабочую неделю (утвержден приказом главного врача № 70 от 25.06.2019г.). Для остальных работников учреждения установлена – 39 - часовая рабочая неделя (ст.350 ТК РФ) и 40 – часовая рабочая неделя (ст. 91 ТК РФ).

3.3. Отдельные работники по распоряжению Работодателя могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени и имеют особый режим работы – ненормированный рабочий день. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, согласно ст. 101 ТК РФ, устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета (Приложение № 1 к Коллективному договору).

Особый режим работы в условиях ненормированного рабочего дня применяется к отдельным работникам, выполняющим особые трудовые функции (в частности, только к тем работникам административно-управленческого персонала, которые вызываются на работу до начала рабочего дня или задерживаются для выполнения своих трудовых обязанностей за пределами установленной нормы продолжительности рабочего времени эпизодически, а не на постоянной основе, труд которых в течение рабочего дня не поддается точному учету, которые распределяют свое рабочее время по своему усмотрению, рабочее время которых по характеру работы делится на части неопределенной продолжительности). Своеобразие ненормированного режима работы заключается в возможности периодического отклонения от Правил внутреннего трудового распорядка. Вместе с этим, на таких работников распространяются нормы о продолжительности ежедневной работы, о времени начала и окончания рабочего дня, перерывах.

3.4. 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».

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. Для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (ст.92 ТК РФ, ст.23 федерального закона от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

3.6. Продолжительность ежедневной рабочей смены определяется графиком сменности каждого структурного подразделения ГБУЗ РК «ЦПБ СПИД». Графики сменности доводятся до сведения работников за 1 месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязуется:

3.7.1. 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) лиц, утративших работоспособность на работе;
- д) молодежи, обучающейся без отрыва от работы.

3.7.2. 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 изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

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

3.7.3. Работа в течение двух смен подряд запрещается (ст. 103 ТК РФ).

3.7.4. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.7.5. В соответствии со ст. 60.2 ТК РФ, в выходные и праздничные дни в учреждении, с письменного согласия работников и за дополнительную плату может вводиться дежурство сотрудников для решения неотложных вопросов. Оплата труда в выходные и праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

3.7.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час (ст. 95 ТК РФ). Для работников, работающих по сменам, при суммированном учете рабочего времени месячная норма сокращается на час.

3.7.7. 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).

3.7.8. Стороны договорились, что сверхурочные работы, то есть работы, производимые работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, смены, возможны лишь с письменного согласия работника, в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Стороны признают сверхурочные работы неблагоприятными для человека и подлежащими компенсации в повышенном размере или (по заявлению работника) предоставлению дополнительного времени отдыха продолжительностью не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней и 120 часов в год.

3.7.9. Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению Работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения, когда трудовая функция полностью или частично работником осуществляется вне места постоянной работы. При этом служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются. При направлении работника в командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещения расходов, связанных с командировкой.

3.7.10. Работодатель обязуется производить возмещение расходов, связанных со служебными командировками работникам ГБУЗ РК «ЦПБ СПИД» в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации

3.7.11. В исключительных случаях допускается направление работников в командировку без авансирования (выплат) командировочных расходов по письменному согласию направляемого работника.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Стороны при регулировании вопроса о реализации, предусмотренного ст. 37 Конституции РФ, права работника на отдых договорились о том, что:

4.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Общим выходным днем является воскресенье, второй выходной день предоставляется в соответствии с внутренним трудовым распорядком дня ГБУЗ РК «ЦПБ СПИД» (ст.111 ТК РФ). Междусменный отдых должен быть не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене.

4.2. Установить, перерыв в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который не включается в общую продолжительность рабочего времени, а также технологические перерывы, не удлиняющие рабочее время (их продолжительность включается в рабочее время), определяются в соответствии с требованиями ст. 108 ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка (Утвержден приказом главного врача № 67 от 11.06.2019 года).

4.3. На работах, где по условиям производства предоставить перерыв для питания невозможно – обеденный перерыв предоставляется в течение рабочего времени.

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

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

4.6. 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).

4.7. В соответствии с законодательством, работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим категориям работников ГБУЗ РК «ЦПБ СПИД»:

- работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ) в соответствии с Приложением № 1 к коллективному договору;
- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда (ст. 117 ТК РФ); Постановление Правительства РФ от 06.06.2013г № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека в соответствии с приказом главного врача № 71 от 25.06.2019 года

4.8. 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, а не в рабочих днях, и максимальным пределом не ограничиваются (ст. 120 ТК РФ). Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст. 120 ТК РФ).

4.9. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск исчисляется отдельно и суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (28 календарных дней), а в суммарном выражении они составляют общую продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска.

4.10. Дополнительный отпуск может суммироваться с основным удлиненным отпуском, который предусмотрен для следующих категорий:

- для работающих инвалидов в соответствии со ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» удлиненный отпуск составляет - 30 календарных дней;

4.11. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст. 121 ТК РФ).

В счет времени, проработанного в профессиях и должностях с вредными условиями труда, засчитываются только те дни, в которые сотрудник был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данной категории.

Если медицинский работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований (Постановление Правительства РФ № 482 от 06.06.2013г. «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников).

Дополнительный отпуск работнику, занятому на работах с вредными и опасными условиями труда, не может быть заменен денежной компенсацией, за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 126 ТК РФ).

4.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

-временной нетрудоспособности работника;

-исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого предусмотрено освобождение от работы.

В указанных случаях отпуск переносится на соответствующее количество дней или переносится на любое удобное для работника время по согласованию сторон. О продлении отпуска работник обязан известить Работодателя, предъявив соответствующие документы.

В исключительных случаях, определенных действующим законодательством, допускается перенос отпуска на следующий год (ст. 124 ТК РФ).

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 124 ТК РФ).

4.13. Работодатель обязуется:

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ):

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году.

Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.13.2. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставлять работникам учреждения (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

- рождения ребенка – 5 календарных дней;
- регистрации брака – 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – 5 календарных дней.

4.13.3. Отпуск по беременности и родам регулировать согласно ст. 255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со ст. 256 ТК РФ.

Отпуска работникам, усыновившим ребенка предоставлять в соответствии со ст. 257 ТК РФ.

4.13.4. В соответствии со ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.13.5. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, с учетом обеспечения непрерывности работы подразделений Центра. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.13.6. Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных

женщин и работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

4.13.7. Стороны договорились, что дни отдыха за отработанное время в выходные и праздничные дни предоставлять по заявлению работника в течение 7 дней со дня фактической отработки. Суммирование отгулов не допускается.

4.14. Профсоюзный комитет обязуется:

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

4.14.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

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

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

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

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

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

5.2. Включить председателя Профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации учреждения 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 правовыми 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 (Положение об оплате труда, утверждено приказом главного врача № 142 от 29.12.2018 года);

5.3.3. Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов по ПКГ не ниже МРОТ, установленного Федеральным Законом; Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23.12.2014г. № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым»; Приказом МЗ РК от 31.12.2014г. №368 «Об утверждении порядка определения размера заработной платы руководителя, его

заместителей и главного бухгалтера государственных бюджетных, казенных и автономных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым»;

5.3.4. 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;

5.3.5. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы;

5.3.6. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности;

устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника;

устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда не ниже установленных соответствующими правовыми нормативными актами федерального уровня, субъектов РФ и муниципальных образований;

устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда, за работу в ночное время не ниже установленных до введения новых условий оплаты труда;

устанавливать оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ;

устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, 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;

устанавливать компенсационную выплату работникам учреждения за работу с вредными условиями труда взамен бесплатной выдачи установленных норм молока или других равноценных пищевых продуктов.

5.3.7. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы. (ст.155 ТК РФ);

5.3.8. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности (Положение о выплатах стимулирующего характера утверждено приказом главного врача № 143 от 29.12.2018 года);

устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника;

устанавливать региональную выплату медицинским работникам

разработать критерии оценки показателей работы;

осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

устанавливать врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, специалистам с высшим немедицинским образованием, а также главному врачу, специалистам, служащим надбавку за выслугу лет. Выплата за стаж работникам учреждения устанавливается как по основной работе, так и работе по совместительству (за фактически отработанное время) в процентах к должностному окладу в размере, установленном действующим законодательством РФ и иными нормативно-правовыми актами.

5.3.9. 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);

5.3.10. Обеспечить выплату надбавок стимулирующего характера и других выплат, установленных действующими нормативными правовыми актами. Считать 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.

5.3.11. в соответствии с Федеральным законом № 426 от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда», установить компенсационную выплату работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (на рабочих местах с классом вредности 3.1., установленным по результатам СОУТ) в размере 6%.

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. Осуществлять индексацию заработной платы в порядке, установленном законодательством.

5.6. Обеспечить выплату заработной платы работникам в первоочередном порядке, в рублях, 2 раза в месяц. За первую половину месяца (до 15 календарных

дней) заработная плата должна выплачиваться 15 числа текущего месяца, а за вторую – 30 числа того же месяца.

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

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.7. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

В течении трех рабочих дней после выплаты аванса и заработной платы, ответственный сотрудник бухгалтерии выезжает в удаленные подразделения Центра для выдачи расчетных листов под подпись. Сотрудники, отсутствующие на рабочем месте и иные сотрудники Центра, получают расчетные листы самостоятельно.

Форма расчетного листка утверждается работодателем локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

5.8. Работники имеют право на социальную выплату.

К социальным выплатам относится материальная помощь, которая выплачивается работникам учреждения один раз в календарном году по результатам экономии фонда оплаты труда в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, на оплату труда.

Решение о выплате материальной помощи работникам, в том числе вновь принятым, в размере пропорционально отработанному времени, принимается руководителем учреждения и оформляется его приказом.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь не выплачивается:

- работнику, принятому на работу по совместительству;
- работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работнику, уволенному по собственному желанию, а также за виновные действия.

5.9. Профсоюзный комитет обязуется:

5.9.1. 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.

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

5.9.3. 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.

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

5.9.5. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Профсоюзного комитета.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Выполнение в установленные сроки мероприятий по улучшению условий и охраны труда (приложение № 2 к Коллективному договору).

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

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

6.4. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

6.5. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников, соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

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

6.7. 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 (Утвержден приказом главного врача № 72 от 25.06.2019 года).

6.8. Бесплатную выдачу работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств для защиты от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, особых температурных условий, а также загрязнений, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке (Утвержден приказом главного врача № 73 от 25.06.2019 года).

6.9. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

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

6.11. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.13. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

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

6.14. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований. В день прохождения медицинского осмотра работник освобождается от исполнения своих должностных обязанностей.

6.15. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных

психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.16. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.17. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

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

6.19. Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.20. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение 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.

6.21. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.22. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки

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

6.24. Ознакомление работников с требованиями охраны труда.

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

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

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

6.28. Создание необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными правовыми актами и справочными материалами по охране труда за счет средств организации.

Работники обязуются (ст. 214 ТК РФ):

6.29. Соблюдать требования охраны труда.

6.30. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.32. 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 (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя.

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

6.34. Создать на паритетной основе комитет (комиссию) по охране труда (ст. 218 ТК РФ, приказ Минтруда РФ от 24 июня 2014 года N 412н «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда»), финансировать работу комиссий по охране труда, выделять помещения, предоставлять средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивать необходимой нормативно-технической документацией, организовывать обучение членов комиссий по охране

труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

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

6.36. Проводить учет и анализ производственного травматизма, аварий и профессиональных заболеваний в структурных подразделениях, разрабатывают и контролируют выполнение мероприятий по их предупреждению.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.37. Совместно с Работодателем участвовать в обеспечении здоровых и безопасных условий труда работников.

Организовать эффективную работу уполномоченных по охране труда, организовать их обучение.

С привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением Работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов по охране труда и здоровья работников.

При выявлении нарушений выдавать Работодателю представления об устранении выявленных нарушений, которые являются обязательными для рассмотрения (ст. 20 федерального закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 45, 72 закона «Об охране окружающей природной среды», ст. 370 ТК РФ, п.п. 3.1., 4.6. Рекомендаций об уполномоченных лицах профсоюза).

Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профкома.

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 работников работодатель рассматривает предварительно при участии Профсоюзного комитета учреждения (ст. 82 ТК РФ).

7.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом на основании Отраслевого соглашения.

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 или более иждивенцев;
- лицам в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- лица предпенсионного возраста.

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

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. В случае изменения организационных или технологических условий труда в учреждении предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях) в соответствии со ст.81 ТК РФ.

7.6.2. 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;
- заблаговременно, но не позднее чем за два месяца, а в случаях массового высвобождения работников – за три месяца, предоставлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата, плана-графика высвобождения с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства (ст. 180 ТК РФ). О возможном массовом сокращении работников Работодатель информирует также государственную службу занятости не менее чем за три месяца. Предупредить персонально работника под подпись о предстоящем сокращении не менее чем за два месяца.

7.6.3. Производить сокращение численности или штата работников, по возможности, в первую очередь, за счет ликвидации вакансий.

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

7.6.5. 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.

7.6.6. 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.

7.6.7. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 81 ТК РФ), в том числе и в других местностях

б) с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 73 ТК РФ);

в) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ч.1 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Профсоюзного комитета (ч.3 ст. 82 ТК РФ).

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

7.6.8. 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.

7.6.9. Предоставлять высвобождающимся работникам по сокращению численности или штата льготы и компенсации с соблюдением порядка, предусмотренного ст. 180 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месячного срока, требуемого по закону для письменного предупреждения конкретного работника о его предстоящем увольнении, выплатив ему (работнику) дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения Профсоюзного комитета принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

7.6.10. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения, либо сокращением численности или штата работников, увольняемому

работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с учетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

7.6.11. Порядок выплаты выходного пособия и сохранения заработной платы на период трудоустройства определяется в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

7.7.1. Содействовать в обеспечении защиты социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

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

8.2. Осуществлять страхование работников учреждения здравоохранения от несчастных случаев на производстве, в том числе врачей, осуществляющих выезды автотранспортом.

8.3. Своевременно перечислять в региональное отделение Фонда социального страхования – страховые взносы от несчастных случаев в размере, определенном законодательством.

8.4. Своевременно подавать достоверные сведения в Пенсионный фонд по персонифицированному учету работников (в т.ч. сведения о стаже и заработной плате работающих) и сведения о налоге на доходы физических лиц (НДФЛ) в налоговую инспекцию.

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. Работодатель обязуется соблюдать конфиденциальность персональных данных своих сотрудников, то есть информации, необходимой Работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающейся конкретного работника. При этом, работодатель исходит из того, что конфиденциальность персональных данных сотрудников ГБУЗ РК «ЦПБ СПИД» охраняется законом и вытекает из ч.1 ст. 23 Конституции РФ, установившей, что каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную тайну, защиту своей чести и доброго имени, а согласно ст. 24 Конституции РФ сбор, хранение, использование информации о частной жизни гражданина без его согласия не допускается. Работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

8.8. Обработка персональных данных работника ГБУЗ РК «ЦПБ СПИД» (получение, хранение, комбинирование, передача или любое другое использование персональных данных) Работодателем производится с соблюдением требований Конституции РФ, Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных», Главы 14 Трудового кодекса РФ и иных нормативных правовых актов, защищающих права граждан от произвольного обращения операторов с персональными данными работника.

8.9. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Иной порядок получения персональных данных у третьей стороны возможен только с согласия самого работника и работник должен быть уведомлен Работодателем о предполагаемых источниках и способах получения его персональных данных и последствий отказа работника дать письменное согласие на их получение.

8.10. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни, о его членстве в общественных объединениях и его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных законом.

8.11. Работодатель, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

8.12. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований Трудового кодекса РФ и иных федеральных законов.

8.13. Работодатель не должен сообщать персональные данные работника третьей стороне, в том числе в коммерческих целях, без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, прямо предусмотренных законом.

8.14. Работодатель не должен запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции.

8.15. Лица, уполномоченные Работодателем на получение персональных данных работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). При этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных трудовых функций и полномочий, предусмотренных конкретным нормативным правовым актом. Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном Трудовым законодательством и иными федеральными законами.

8.16. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя работники ГБУЗ РК «ЦПБ СПИД» имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и свободный бесплатный доступ к ним, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных (неполных) персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований закона;
- дополнять персональные данные оценочного характера своим заявлением, выражающую его собственную точку зрения;
- обжаловать в суд любые неправомерные действия (бездействие) Работодателя при обработке и защите его персональных данных.

8.17. Лица, виновные со стороны Работодателя в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

8.18. По письменному заявлению работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии

документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.19. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства по вопросам предоставления гарантий и компенсаций по государственному социальному страхованию (ст. 19 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Осуществлять поощрение молодежного актива учреждения, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.1.2. Предоставлять возможность молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего и среднего профессионального образования и предоставлять им льготы в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

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

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

9.2.4. Не допускать установления испытательного срока при приеме на работу для лиц, не достигших возраста 18 лет, и для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения (ст. 70 ТК РФ)

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Работодатель и Профсоюзный комитет строят взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов.

10. Работодатель обязуется:

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

10.2. Предоставлять Профсоюзному комитету в письменной форме в

установленном законодательством порядке безвозмездную, достоверную и полную информацию о деятельности учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, в том числе информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст.17 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»):

- 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;
- о состоянии условий охраны труда;
- о несчастных случаях и профессиональных заболеваниях на производстве;
- о ходе выполнения коллективного договора.

Работодатель обязуется предоставлять такую информацию в согласованные сторонами сроки (7 дней). По просьбе Профкома такая информация должна предоставляться в письменной форме.

10.3. Учитывать мнение Профсоюзного комитета при решении следующих вопросов:

- при утверждении штатного расписания;
- при переводе работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением (ст. 73 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в соответствии со ст. 82 ТК РФ;
- при привлечении работников к сверхурочным работам (кроме случаев, предусмотренных ст. 99 ТК РФ);
- о перечне должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- при составлении графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- при разделе рабочего дня на части, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы (ст. 105 ТК РФ);
- при привлечении к работе в праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- о порядке и условиях предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 116 ТК РФ);
- при утверждении графиков отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- при введении системы оплаты труда и стимулирования труда, в том числе, повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135 ТК РФ);
- при утверждении формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- при установлении различных систем премирования, стимулирующих выплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ);
- при установлении конкретных размеров повышения оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- о введении и применении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- при принятии локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- о введении мер, предотвращающих массовые увольнения работников (ст. 180 ТК РФ);
- при утверждении внутреннего распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- при определении форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников, перечне необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- при утверждении правил и инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ).

10.4. 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).

10.5. Не препятствовать Профсоюзному комитету в проведении работ по выявлению социально-трудовых интересов работников, проводить для этого социальные опросы, анкетирование, собирать вне рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель способствует проведению этой работы и по просьбе Профсоюзного комитета принимает участие в работе собраний, в том числе обеспечивает Профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения и выделяет для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

10.6. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных трудовым договором, а также с изменениями условий труда работников, в комиссии по трудовым спорам.

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

10.8. Членам профсоюзного комитета, не освобожденным от своих производственных или служебных обязанностей, предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в консультациях и переговорах, выполнения других общественных обязанностей в интересах трудового коллектива, а также на время участия в работе профкома, но не менее 3-х часов в неделю.

10.9. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов, созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением средней заработной платы.

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

10.11. Работникам, избранным в Профсоюзный комитет, предоставляются гарантии, в соответствии со ст. 171, 376 ТК РФ.

10.12. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1 процента от заработной платы работников. Указанные денежные средства перечисляются работодателем в соответствии с коллективным договором, соглашениями на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 ФЗ от 12.01.1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статей 8, 21 и 32 ФЗ от 19.05.1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" и Устава Профсоюза.

10.13. Профсоюзный комитет пользуется правом на проведение экспертиз (проверок) условий труда и обеспечения безопасности работников учреждения, принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве, в работе аттестационной и тарификационной комиссий, а также в комиссии по охране труда, по испытанию и приему в эксплуатацию производственных объектов и средств производства.

10.14. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

10.14.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс), 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). Предоставляет возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.14.2. Осуществляет подписку за счет учреждения необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом.

10.14.3. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую базу данных «Консультант плюс» и оплачивает обновление его содержания.

10.14.4. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

10.14.5. Стороны договорились о том, что Профсоюзный комитет, коллектив работников имеет право ходатайствовать о поощрении сотрудников за труд:

о награждении государственными наградами, почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, благодарностями.

10.14.5. Стороны договорились о том, что Профсоюзный комитет, коллектив работников имеет право ходатайствовать о поощрении сотрудников за труд:

о награждении государственными наградами, почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, благодарностями.

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 Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

Представитель Работодателя:
Главный врач

МП
«05»
Немыкин А.В.
«05» 2019г.
«Центр профилактики и борьбы со СПИДом»
9102063535
ИНН
Федерация профсоюзных организаций Республики Крым
ОГРН 1149102170194

Представитель работников
Председатель Профкома

Бегма Е.Н.
«05» 2019г.
Федерация профсоюзных организаций Республики Крым
ОГРН 1149102092335
ИНН 9102183649

Приложение № 1
к коллективному договору

Председатель первичной
Профсоюзной организации
ГБУЗ РК «ЦНБ СПИД»



Главный врач ГБУЗ РК
«ЦНБ СПИД»



ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днём,
имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск

Номер	Наименование профессии	Ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, календарные дни
1	2	3
1	Водитель автомобиля	5
2	Заместитель главного врача по экономическим вопросам	5
3	Заместитель главного врача по безопасности	5
4	Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам	5
5	Главный бухгалтер	5
6	Заместитель главного бухгалтера	5
7	Бухгалтер	5
8	Экономист	5
9	Экономист по финансовой работе	5
10	Кассир	5
11	Юрисконсульт	5
12	Руководитель контрактной службы	5
13	Специалист по закупкам	5
14	Секретарь руководителя	5
15	Специалист по охране труда	5
16	Ведущий специалист по кадрам	5
17	Агент по снабжению	5

Приложение № 2
к коллективному договору

Председатель первичной
Профсоюзной организации
ГБУЗ РК «ЦПБ СПИД»



Б.Н. Бегма

« 01 »

2019г.

Главный врач ГБУЗ РК
«ЦПБ СПИД»



А.В. Немыкин

« 01 »

2019г.

**План мероприятий
по улучшению условий и охраны труда в ГБУЗ РК «ЦПБ СПИД»
на 2019-2022гг.**

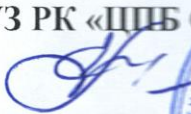
Наименование мероприятий	Назначение мероприятий	Срок исполнения	Ответственный за исполнение	Сумма затрат (тыс.руб) либо без финансовых затрат
2	3	4	5	6
Организационные мероприятия				
Организация и проведение обучения инструктажа, проверки знаний по охране труда работников центра	Предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний	В течение года	Заведующие структурными подразделениями	Без финансовых затрат
Организация обучения по охране труда руководителей структурных подразделений центра	Организация работы по охране труда в подразделениях бюро	1 раз в 3 года	Специалист по кадрам, инженер по ОТ	Без финансовых затрат
Обучение по охране труда главных специалистов, ИТР, специалиста по ОТ	Организация работы по охране труда в подразделении центра	1 раз в 3 года	Главный врач, специалист по кадрам, инженер по ОТ	20 000 руб.

5	Ежегодное обучение, и проверка знаний по охране труда работников, работающих на работах повышенной опасности, а так же во вредных и тяжелых условиях труда	Улучшение профессиональной подготовки	1 раз в 3 года	Заведующие отделениями, инженер по ОТ	Без финансовых затрат
6	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а так же на работах, связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами	Предупреждение производственного травматизма и профзаболеваний. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда	Согласно норм выдачи	Главный врач, главный бухгалтер инженер по ОТ	400 000 руб.
7	Обеспечение медицинских работников санитарно-гигиенической одеждой и обувью	Предупреждение производственного травматизма и профзаболеваний. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда	Согласно назначенной выдачи	Главный врач, главный бухгалтер инженер по ОТ	400 000 руб.
8	Разработка, издание (размножение) инструкций по охране труда	Повышение уровня знаний в безопасном ведении работ	В течение года	Заведующие отделениями Инженер по ОТ	Без финансовых затрат
9	Организация кабинета, уголков по охране труда, приобретение необходимой оргтехники, наглядных пособий, demonstra-	Повышение уровня знаний в безопасном ведении работ	В течение года	Главный врач, главный бухгалтер инженер по ОТ	50 000 руб.

	ционной аппаратуры и т.д.				
10	Ежегодная организация и проведение профилактических медицинских осмотров работников, работающих во вредных или опасных условиях труда, а также обязательных предварительных (при приёме на работу) и периодических медицинских осмотров работников центра	Своевременное выявление на ранней стадии профессиональных заболеваний	Ежегодно	Доверенный врач, заведующие отделениями, инженер по ОТ	Оплату обеспечить руководителю после предоставления списка затрат
11	Проведение профилактических лекций и бесед с сотрудниками бюро по правилам дорожного движения на территории бюро и города, особенно при неблагоприятных погодных условиях (дождь, снег, сильный ветер гололёд и т.д.)	Предупреждение бытового и производственного травматизма	Ежегодно	Руководители структурных подразделен. Инженер по ОТ	Без финансовых затрат
12	Проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в центре	Выявление и устранение вредных производственных факторов, а также подтверждение льгот и компенсаций за работу в неблагоприятных условиях труда	2019-2020 гг	Главный врач, главный бухгалтер инженер по ОТ, зам. главного врача по экономике	150 000 руб.
II Технические мероприятия					
13	Установка в распределительных щитках и во всех осветительных щитах прибора	Обеспечение электробезопасности на рабочих местах	В течение года	Ответственный за электрохозяйство	50 000 руб.

	безопасности – УЗО (устройство защитного отключения)			Главный бухгалтер	
14	Внедрение оборудования и устройств, обеспечивающих контроль состояния изоляции в электроустановках, их отключения в случаях повреждения изоляции	Обеспечение электробезопасности	2019-2021 гг	Ответственный за электрохозяйство Главный бухгалтер	80 000 руб.
15	Организация и проведение испытаний контура заземления зданий центра	Обеспечение электробезопасности на рабочих местах	В течение года	Ответственный за электрохозяйство Главный бухгалтер	20 000 руб.
16	Монтаж установок для вентиляции и кондиционирования воздуха на рабочих местах	Улучшение условий труда, установление оптимального микроклимата на рабочих местах	2019-2022 гг	Начальник бюро Главный бухгалтер	200 000 руб.
III Санитарно-оздоровительные мероприятия					
20	Обеспечение бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или равноценных пищевых продуктов	Оздоровительные меры	Ежегодно после СОУТ	Начальник бюро Главный бухгалтер Инженер по ОТ Экономист	По результатам СОУТ
21	Выдача моющих и защитных средств для рук работникам бюро на работах, связанных с загрязнением	Санитарно-гигиенические меры	Постоянно	Начальник хозяйственного отдела	По результатам СОУТ

Председатель первичной
Профсоюзной организации
ГБУЗ РК «ЦПБ СПИД»


Е.Н. Бегма
« 02 » 02 2019г.


Главный врач ГБУЗ РК
«ЦПБ СПИД»


А.В. Немыкин
« 02 » 02 2019г.


ПЕРЕЧЕНЬ

Работников Центра, подлежащих периодическим медицинским осмотрам

Наименование подразделения	Периодичность осмотра
Главный врач	1 раз в год
Заместитель главного врача по медицинской части	1 раз в год
Административно-управленческий персонал	1 раз в год
Амбулаторно-поликлиническое отделение	1 раз в год
Клинико-диагностическая лаборатория	1 раз в год
Эпидемиологический отдел	1 раз в год
Отделение по оказанию платных медицинских услуг	1 раз в год
Организационно методический отдел	1 раз в год
Административно-хозяйственная часть	1 раз в год

*Перечень специалистов, которых необходимо пройти при периодическом медицинском осмотре, определяется дополнительно, ответственным сотрудником.

Пронумеровано и прошито
40 (сорок) листов
Главный врач ГБУЗ РК «Центр про-
филактики и борьбы со СПИДом»

А.В. Немчинов

