

От Работодателя

ВРИО Главного врача
государственного бюджетного
учреждения
здравоохранения

Республики Крым
«Феодосийский медицинский
центр»

СЕВЕРИЦОВА Т.В.



От работников

Председатель

Феодосийской городской
организации
профессионального
союза работников
здравоохранения
Российской Федерации

АЛЕКСЕЕНКО И.В.



31 января 2020г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Феодосийский медицинский центр»
на 2020-2023годы

Дата вступления в силу: 31.01.2020г.
Срок действия: с 31.01.2020 по 31.01.2023

Оглавление:

1.Основные положения	3
2.Основные права и обязанности.....	6
3. Трудовые отношения. Трудовой договор.....	10
4.Обеспечение занятости. Условия высвобождения работников.....	16
5.Рабочее время.....	19
6.Время отдыха.....	24
7.Оплата труда.....	29
8.Охрана труда.....	36
9.Права и льготы работников учреждения.....	39
10.Обеспечение условий деятельности представителей работников.....	43
11.Разрешение трудовых споров и конфликтов.....	45
12.Контроль выполнения коллективного договора.....	46

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе, направленным на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильной и эффективной работы организации.

1.2. Сторонами коллективного договора являются работодатель, в лице временно исполняющего обязанности главного врача государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым, «Феодосийский Медицинский Центр» Севериновой Татьяны Владимировны, именуемая далее «Работодатель», и работники, в лице председателя Феодосийской городской организации профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации Алексеенко Ирины Васильевны (далее - Комитет профсоюза).

1.3. Работодатель признает Комитет профсоюза единственным представительным органом работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Феодосийский медицинский центр» по ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора, с правом подписания, на основании статьи 14 Закона Республики Крым «О профессиональных союзах», постановления учредительной конференции от 16 мая 2015 года, решения профсоюзных комитетов первичных профсоюзных организаций обособленных структурных подразделений, уполномочивших Комитет профсоюза представлять интересы работников в области труда и, связанных с ним, социально-экономических отношений.

1.4. Работодатель признает Комитет профсоюза на весь срок действия настоящего коллективного договора в качестве лица, выражающего интересы работников учреждения в части регулирования оплаты труда, определения режимов труда и отдыха, улучшения условий и охраны труда, установления социальных гарантий и соблюдения гарантий занятости.

1.5. Предметом коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством, положения об условиях труда, оплаты и охраны труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.6. Нормы региональных соглашений :

- « О отраслевого соглашения по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2016-2018г.», продлено до 31 декабря 2021 года, (далее – Отраслевое соглашение),

- **«Республиканского соглашения между Советом Министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2019-2021 г.»** , (далее- Республиканское соглашение),

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

1.7. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем.

1.9. **Коллективный договор заключен на три года с момента подписания.** По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен сроком до трех лет.

1.10. **Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях**

- изменения наименования организации,
- реорганизации организации в форме преобразования,
- **расторжения трудового договора с руководителем организации.**

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

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

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

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия принимаются по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по ведению коллективных переговоров .

1.13. **Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.**

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

1.14. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей Комиссией по ведению коллективных переговоров.

1.15. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции трудового коллектива при норме представительства :1 представитель от 25 работников каждого обособленного структурного подразделения (далее – ОСП) и на Пленуме городского комитета профессионального союза работников здравоохранения, но не реже двух раз в год.

1.16 Работодатель формирует и утверждает штатное расписание согласно нормативам и приказам Министерства здравоохранения Российской Федерации .

1.17. Работодатель назначает своих заместителей, заведующих обособленными структурными подразделениями государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Феодосийский медицинский центр», решает вопрос об их соответствии занимаемой должности.

1.18. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работникам

Работодатель обязуется:

1.18.1. добиваться стабильного финансового положения организации;

1.18.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

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

1.18.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.18.5. создавать безопасные условия труда;

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

1.18.7. обеспечивать повышение профессионального уровня работников;

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

1.18.9. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Комитетом профсоюза и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

1.20 Комитет профсоюза обязуется:

- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;обеспечивать контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

- обеспечивать контроль создания Работодателем безопасных условий труда.

1.20.1. С целью активизации деятельности профсоюзной организации по защите законных социально-экономических прав членов профсоюза, надлежащего учета членов профсоюза, эффективного расходования средств профсоюзного бюджета, контроля их расходования, первичные профсоюзные организации обособленных структурных подразделений государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым « Феодосийский медицинский центр» (с профсоюзными комитетами) находятся на централизованном финансовом обслуживании в Феодосийской городской организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

Полномочия по ведению своевременной отчетности, взаимодействию с банком и налоговой службой переданы Феодосийскому городскому комитету профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации (Комитету профсоюза).

1.21. Работодатель обязуется

соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а

Комитет профсоюза обязуется

воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора.

1.22 Работодатель обязуется

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

1.23. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.24. Положения коллективного являются обязательными для выполнения и не ограничивают права работодателя в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам, при наличии средств их обеспечения.

1.25. Приложения коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Все приложения с №1 по №31 оформляются отдельным томом, который прошнурован и прошит.

РАЗДЕЛ 2.

ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Работник имеет право на:

2.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

2.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим коллективным договором;

2.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

2.9. участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

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

2.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами; **разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, путем обращения в комиссию по трудовым спорам;**

2.12. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.13. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Руководитель обособленным структурным подразделением, отделением, амбулаторией ГБУЗРК «Феодосийский медицинский центр» имеют право на получение информации и доведения ее до сведения работников:

- о плановых целевых показателях, выполнении / невыполнении плана,
- о доходах и расходах возглавляемого структурного подразделения, отделения амбулатории,
- на получение подробной информации о причинах штрафных санкций ФОМС для возможности их анализа и профилактики повторных нарушений.

Работник обязан:

2.13. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

2.14. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;

2.15. соблюдать трудовую дисциплину;

- 2.16. выполнять установленные нормы труда;
- 2.17. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 2.18. бережно относиться к имуществу работодателя и в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества;
- 2.19. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Работодатель имеет право:

- 2.20. заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 2.21. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 2.22. поощрять работников за добросовестный эффективный труд и принимающих активное участие в жизни коллектива, с учетом мнения представительного органа (Отраслевое соглашение п.2.1.6.);
- 2.23. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего распорядка учреждения;
- 2.24. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 2.25. принимать локальные нормативные акты;
- 2.26. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

Работодатель обязан:

- 2.27. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2.28. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 2.29. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 2.30. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 2.31. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 2.32. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым кодексом Российской Федерации.

- Федерации, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, трудовыми договорами;
- 2.33. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации;
- 2.34. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля их выполнением;
- 2.35. своевременно выполнять предписания регионального и федерального органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 2.36. рассматривать представления профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 2.37. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
- 2.38. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 2.39. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- 2.40. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами;
- 2.41. рассматривать представления представительных органов о премировании/поощрении работников за активную общественную работу;
- 2.42. обеспечивать реализацию права работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование не реже, чем 1 раз в пять лет в соответствии со ст. 187,196,197 Трудового кодекса Российской Федерации за счет средств работодателя (Отраслевое соглашение, п.2.2.7 Раздел 2.);
- 2.43. обеспечивать заключение договоров на подготовку, переподготовку и повышение квалификации с образовательными организациями (Отраслевое соглашение ,п.2.2.10. Раздел 2).

Комитет профсоюза обязуется:

2.44. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (ст. 29 Трудового кодекса Российской Федерации);

2.45. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 Трудового Кодекса Российской Федерации);

2.46. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

2.47. Стороны обязуются содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в учреждении.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ .ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

Стороны договорились о том, что:

3.1. **Трудовые отношения** – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем , о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 Трудового Кодекса Российской Федерации)

3.2. **Трудовой договор** заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 Трудового Кодекса Российской Федерации). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Обязательным содержанием трудового договора является указание в нем

- места работы,
- наименования структурного подразделения, должности;
- трудовой функции (должность в соответствии со штатным расписанием, профессия, специальность с указанием квалификации, конкретный вид поручаемой работнику работы),
- даты начала работы,
- условий труда,
- режима рабочего и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил),

- гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

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

3.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

3.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются:

- для беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до полутора лет.

- лиц, не достигших возраста 18 лет

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

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

-лиц, заключивших трудовой договор сроком до двух месяцев

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

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

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

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

3.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

3.11. Работодатель обязуется:

3.11.1. В трехдневный срок, со дня фактического начала работником работы, издать приказ о приеме работника на работу, с указанием в приказе вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда.

Ознакомить работника под роспись

- с действующим Коллективным договором организации,
- Правилами внутреннего трудового распорядка,
- приказом о приеме на работу,
- иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника (ст.68 ТК РФ).

3.11.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

3.11.3. 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.

3.11.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других обособленных структурных подразделениях.

3.11.5. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа, предусмотренные частями первой и второй статьи 57 Трудового Кодекса Российской Федерации, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения.

Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (дополнительное трудовое соглашение).

В случае изменения условий оплаты труда оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору.

3.11.6. В трудовой договор могут вноситься дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным

договором, отраслевым соглашением, локальными нормативными актами учреждения.

По соглашению сторон в трудовой договор могут так же включаться **права и обязанности работника и работодателя**, установленные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, отраслевого соглашения.

3.11.17. Трудовой договор может заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в следующих случаях:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

3.11.8. **Срочный трудовой договор прекращается** с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.11.9. Согласно ст. 72 Трудового Кодекса Российской Федерации **изменение сторонами условий трудового договора**, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.11.10. По письменной просьбе работника с его письменного согласия может быть осуществлен **перевод к другому работодателю**. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (п.5 ст. 77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.11.11. Не требует согласия работника **перемещение** его у того же работодателя **на другое место**, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора (изменения заработной платы, должности, режима работы, нахождение нового рабочего места в другой местности)

3.11.12. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.11.13. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть **временно переведен на другую работу**, у того же работодателя, на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для **замещения временно отсутствующего работника**, за которым в соответствии с законом сохраняется его место работы - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.11.14. В случае **катастрофы** природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения всего населения или его части, работник

может быть переведен **без согласия на срок до одного месяца** на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

3.11.15. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя, допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч.2 2 ст. 72.2. Трудового Кодекса Российской Федерации. При этом перевод на другую работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

3.11.16. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2. Трудового Кодекса Российской Федерации, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Согласно ст. 74 Трудового Кодекса Российской Федерации «О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации.

3.11.17. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.11.18. В случае, когда причины, указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель, в целях сохранения рабочих мест, имеет право, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и, в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

3.11.19. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.11.20. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьей 74 Трудового Кодекса Российской Федерации, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

3.12. Комитет профсоюза обязуется:

3.12.1. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

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

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

РАЗДЕЛ 4. ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

4.1. При принятии работодателем решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ, **работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному профсоюзному органу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.**

4.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в той же организации, соответствующую квалификации работника.

Предоставить **преимущественное право трудоустройства** работнику, уволенному в связи с сокращением численности или штата, в соответствии с квалификацией работника в данное учреждение **в случае создания новых рабочих мест или возникновения вакансий**. (Отраслевое положение, п.5.3.3. , раздел 5)

4.3. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.4. Предоставляется время для поиска работы работнику, предупрежденному об увольнении в связи с сокращением штата. Продолжительность этого времени определяется соглашением с работодателем. (Отраслевое соглашение 5.3.2. , раздел 5)

4.4. При равной производительности труда и квалификации **предпочтение в оставлении на работе отдается:**

- **семейным** – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- **лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;**
- **работникам, получившим в учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;**
- **работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;**
- **работникам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет.**

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст.81), либо сокращением численности или штата работников организации (п.2 ст.81) , увольняемому работнику

- **выплачивается выходное пособие** в размере среднего месячного заработка,
- **за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).**

4.6. **Выходное пособие** в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- **отказом работника от перевода на другую работу, необходимого его в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п.8 ч. 1 ст. 77 Трудового Кодекса Российской Федерации);**
- **призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п.1 ст.83 Трудового Кодекса Российской Федерации);**

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п.2 ст.83 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- отказом работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (п. 9 ст.77 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- признанием работника полностью недееспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5 ч.1 ст.83 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п.7 ч.1 ст.77 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.7. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, а также несовершеннолетние лица не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. В этом случае Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого работника с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (ст.81 Трудового Кодекса РФ).

4.8. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности работников без согласия профсоюзного комитета.

4.9. При простое не по вине работника, если работник предупредил при этом администрацию, оплачивать не ниже двух третей должностного оклада. Факт простоя устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом соответствующего уровня, на основании докладной руководителя структурного подразделения и приказом главного врача ГБУЗ «Феодосийский медицинский центр».

Не считается простоем частичная временная остановка санитарного транспорта в связи с ремонтом, если водитель принимает участие в ремонте, профилактике. В этом случае водителю выплачивается средняя заработная плата, но не более одного месяца. За этот период руководитель должен обеспечить автомобиль всем необходимым для ремонта, либо обеспечить водителя другой работой.

4.10. Комитет профсоюза обязуется:

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

РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю.

Для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

В соответствии со ст.92 Трудового Кодекса Российской Федерации, **сокращенная продолжительность рабочего времени** устанавливается

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,- не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений.

5.3. Согласно ст. 94 Трудового Кодекса Российской Федерации продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте до восемнадцати лет – 4 часа.

5.4. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) структурного подразделения продолжительность рабочего времени медицинских работников определена в приложениях:

Приложение № 8 «Перечень должностей работников с вредными и опасными условиями труда, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск»,

Приложение № 2 «Перечень структурных подразделений и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день в ГБУЗРК «Городская психоневрологическая больница г.Феодосии»)

5.5. Режим работы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка каждого обособленного структурного подразделения:

- **6-дневная рабочая неделя** устанавливается для работников амбулаторно-поликлинической службы, в т.ч. амбулаторий, выходной день-воскресенье;
- **5-дневная рабочая неделя** устанавливается для работников административно-управленческого аппарата, выходной – суббота, воскресенье;

- **скользящий график** устанавливается для работников стационаров, выходной день устанавливается по графику.

5.6. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать **неполный рабочий день** или неполную рабочую неделю **по просьбе:**

- беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.8. **Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:**

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов,
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет при пятидневной рабочей неделе – 7 часов;
- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением.

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

Режим рабочего времени, время начала работы, и время окончания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка .

5.10. Для определенной категории работников учреждения устанавливается **ненормированный рабочий день** .

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, при котором отдельные работники по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ). (Приложение №1 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск»)

5.11. **Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка, принимаемыми общим собранием (конференцией) работников организации по представлению администрации, утверждаемыми Работодателем и профсоюзным комитетом.**

5.12. В отношении женщин, имеющих малолетних детей, может вводиться рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.13. **Норма рабочего времени на определенный период** исчисляется по графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой неделе – 8 часов,
- в предпраздничные дни – 7 часов;
- при продолжительности рабочей неделе менее 40 часов – количество часов, полученное в результате деления установленной продолжительности рабочей недели, на пять дней.

5.14. **Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни** производится без их письменного согласия в следующих случаях:

- для обеспечения круглосуточного режима работы (по скользящему графику);
- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа учреждения в целом или её отдельных подразделений, при работе в смену.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается с **письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа учреждения.**

5.15. На работах, на которых длительность лечебного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности.

5.16. **Графики сменности** предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав работников и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха в течение не менее двойной продолжительности смены. В графиках особо оговаривается порядок предоставления отгулов за переработку, когда в пределах графика смену сократить невозможно.

5.17. В учреждениях здравоохранения разрешается работа до 12 часов в смену, так же разрешается устанавливать **продолжительность смены до 24 часов**, в том числе и для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени: 35, 36, 39 часов (работники инфекционных отделений, инвалиды и др.), кроме водителей санитарного автотранспорта.

В каждом конкретном случае вопрос об установлении работнику продолжительности рабочей смены 24 часа решается только с согласия работника и профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

5.18. Запрещается назначение работника на работу в течение двух смен подряд.

Продолжительность смен оговаривается в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.19. Список производств, на которых применяется сменная работа, принимается Работодателем по согласованию с Комитетом профсоюза.

Графики сменности утверждаются Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие

5.20. Работодатель обязуется:

- соблюдать установленную трудовым законодательством РФ нормальную продолжительность рабочего времени (не более 40 часов в неделю);
- устанавливать сокращенный режим рабочего времени для работников, занятых на вредных работах, и других отдельных категорий работников в соответствии с действующим законодательством о труде;
- устанавливать режим рабочего времени в организации согласно правилам трудового распорядка, графикам работы, согласованным с профсоюзным комитетом, при обязательном соблюдении баланса рабочего времени за учетный период (суммированный учет и др.).

Ограничение сверхурочных работ

5.21. **Сверхурочная работа** – это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов учетный период.

5.22. Согласно ст. 99 Трудового Кодекса Российской Федерации **привлечение** работодателем работника к **сверхурочной работе** допускается с его **письменного согласия в следующих случаях:**

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.
- в случае необходимости выполнить (закончить) работником начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника

продолжительности рабочего времени, а так же если невыполнение /не завершение этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

5.23. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.24. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Работодатель должен принимать своевременные меры, направленные на ограничение сверхурочных работ.

5.26. К сверхурочным работам не могут привлекаться работники, отработавшие перед этим ночную смену, и работники, имеющие стаж по данной специальности менее одного года.

В нормальных условиях труда сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд с оплатой за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.27. **Во вредных** (особо вредных), тяжелых (особо тяжелых) **условиях труда** сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника двух часов в течение двух дней подряд с оплатой в двойном размере.

5.28. В связи с необходимостью обеспечения круглосуточного режима обслуживания в стационарных отделениях устанавливается сменный график.

В связи с тем, что все часы, отработанные за неделю сверх нормы установленного Трудовым кодексом РФ, временем должны быть отнесены к сверхурочным, на отдельных работах, где по условиям рабочего процесса не может быть соблюдена нормальная еженедельная продолжительность рабочего времени, например, работа в смены при обеспечении круглосуточного режима работы, допускается введение **суммированного учета рабочего времени** с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов..

Время ночной смены

5.29. **Временем ночной работы** считается время с 22 часов до 6 часов. Порядок работы в ночное время определяется ст.96 Трудового Кодекса РФ.

РАЗДЕЛ 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Всем работникам организации предоставляются **выходные дни**. Общим выходным днем работников организации является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Выходные дни для работников с суммированным учетом рабочего времени устанавливаются согласно графикам сменности.

6.2. **Перерыв на обед** в организации, кроме стационарных отделений, устанавливается продолжительностью не менее 30 минут.

Конкретное время устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка. На это время работник имеет право покинуть рабочее место.

Время перерыва не учитывается как рабочее. Рабочий день в таком случае продлевается на время перерыва.

На работе, где по её условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность для отдыха и время для приема пищи в рабочее время.

Время такого перерыва засчитывается как рабочее, не влияет на продолжительность рабочей смены. Работник на это время не имеет права покинуть медицинское учреждение.

Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3. В соответствии со статьей 115 Трудового кодекса Российской Федерации всем работникам организации предоставляется **ежегодный основной оплачиваемый отпуск** продолжительностью 28 календарных дней.

Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ст. 122 Трудового кодекса Российской Федерации.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- Инвалидам все групп предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 30 календарных дней (ст. 23, Закона 181-ФЗ от 24.11.95г. « О социальной защите инвалидов Российской Федерации»).

Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

Если на работе по совместительству работник не отработал 6 месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель, по просьбе работника, предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

6.4. Ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в соответствии с утвержденным графиком отпусков, по личному заявлению работника за 2 недели до начала отпуска.

График составляется до 15 декабря текущего года.

В связи со спецификой работы лечебных учреждений (скользящий график, кадровый дефицит, необходимость подготовки графика рабочего времени в сроки, определенные законодательством), в график отпусков вносится месяц предполагаемого отпуска.

График ежегодных отпусков утверждается работодателем, согласовывается с профсоюзным комитетом и доводится до всех работников под роспись.

6.5. Дополнительно к основному отпуску работникам организации ежегодно предоставляется **дополнительный оплачиваемый отпуск**:

- работникам, имеющим ненормированный рабочий день, в соответствии со ст. 119 ТК РФ

Приложение №1 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск»,

- работникам, занятым на работе с вредными и опасными условиями труда, а также работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы, согласно «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденного Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 (в редакции от 22.10.1990 № 418в/П-12),

Приложение 8 «Перечень структурных подразделений и должностей с вредными и опасными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск».

Приложение №2 «Перечень структурных подразделений и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск ОСП «Городская психоневрологическая больница» ГБУЗРК «Феодосийский медицинский центр»;

работникам, занятым на работах с особыми условиями труда;

Приложение № 7 «Перечень должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск за особые условия труда»;

- работникам, имеющим непрерывный стаж работы в должностях,

Приложение № 3 «Перечень должностей, работа в которых дает право на получение оплачиваемого отпуска продолжительностью 3 календарных дня за стаж работы (за непрерывную работу в этих должностях)»;

6.6. Все дополнительные отпуска предоставляются сверх основного и суммируются с минимальным отпуском в 28 календарных дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством Российской Федерации.

Согласно Постановлению Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска,

предоставляемого логопеду, работающему в учреждениях здравоохранения, составляет 56 календарных дней.

6.7. По соглашению сторон Работодатель обязуется на основании личного письменного заявления работника предоставлять **отпуска без сохранения заработной платы** следующей продолжительности (ст. 128 ТК):

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам до 30 календарных дней, по усмотрению работодателя;

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери предоставляется в удобное для них время – до 14 календарных дней в году. (Ст. 263 ТК РФ)

Работнику, направленному на курсы повышения квалификации или профессиональную переподготовку по основному месту работы, по совместительству на этот период предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

Помимо случаев, предусмотренных статьей 128 трудового кодекса Российской Федерации, по договоренности между работником и Работодателем может предоставляться **краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы**, с включением продолжительности данных отпусков в стаж работы, дающих право на получение очередных и дополнительных оплачиваемых отпусков.

6.8. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованный отпуск может быть предоставлен ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право

отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

6.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части.

Оптимальным для обеспечения бесперебойной работы учреждения является деление отпуска не более, чем на 2 части.

При этом, хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

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

6.10. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней (дополнительный отпуск), может быть заменена денежной компенсацией по письменному заявлению сотрудника.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные и опасные условия труда составляет 7 дней (ст.117 ТК РФ).

Часть дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 117 ТК РФ, Отраслевое соглашение п.4.2. Раздел 4. Режимы труда и отдыха»).

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

Комитет профсоюза обязуется:

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

Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

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

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

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

РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА ТРУДА.

Работодатель осуществляет оплату труда работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Постановлением Совета Министров Республики Крым от 23.12.14 года № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений организаций здравоохранения Республики Крым», Отраслевым соглашением по государственным автономным государственным и казённым учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2016-2018 годы, Законом РК «Об оплате труда работников государственных учреждений РК» от 28.11.2014г. № 14-ЗРК/2014.

Оплата труда работников производится из фонда оплаты труда, финансируемого за счёт:

- ОМС;
- поступления бюджетных средств;
- от приносящей доход деятельности, в т. ч. из доходов от оказания платных услуг и др.

Распределение денежных средств, заработанных при осуществлении приносящей доход деятельности, рассчитывается исходя из заработанных средств.

При наличии средств руководитель имеет право осуществлять материальную помощь на оздоровление на основании «Положения о доходах, полученных от приносящей доход деятельности, в том числе от платных услуг»,

Приложение № 9 « Положение по платным услугам, которые предоставляются обособленными структурными подразделениями ГБУЗРК «Феодосийский медицинский центр».

В учреждениях применяется основная форма заработной платы - повременная и сдельная, система оплаты труда - повременно-премиальная, сдельно-премиальная, а так же установлен суммированный учет рабочего времени за 1 месяц.

Система оплаты труда устанавливается с учётом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера и включает в себя: оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера.

Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника учреждения, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников осуществляется за фактически отработанное время, исходя из установленного должностного оклада, или в зависимости от выполнения норм выработки и сдельных расценок с учётом повышений должностного оклада, доплат и надбавок.

При неполной занятости работника, получаемая им по итогам месяца заработная плата может быть и ниже установленного МРОТ. При этом минимальный ее порог определяется как часть МРОТ, пропорционально отработанному времени.

Зарботная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже МРОТ.

Оплата труда в учреждении осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников ГБУЗ РК «Феодосийский медицинский центр»,

Приложение №10 Положение об оплате труда работников ГБУЗРК «Феодосийский медицинский центр».

Работодатель обязуется:

7.1. Производить выплату заработной платы работникам в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях).

7.2. Производить выплату заработной платы работникам 7 числа каждого месяца.

22 числа каждого месяца выплачивать заработную плату за первую половину месяца пропорционально отработанному времени. Для сотрудников, принятых до 15 числа календарного месяца оплату производить дважды в обычные сроки выплат. Указанную выплату оформлять теми же документами, что и окончательный расчет по заработной плате

Все выплаты производить, в том числе в безналичной форме с использованием банковских карт.

7.3. При совпадении дня выдачи зарплаты с праздничным и выходным днем, выплату заработной платы производить накануне.

7.4. Оплата первых трех дней нахождения на больничном листе, подлежащих оплате согласно правилам Фонда социального страхования, производится из средств работодателя.

7.5. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется:

- сельским – не менее чем по двойным сельским расценкам.
- работникам, получающим должностной оклад - в размере не менее

одинарной дневной или часовой ставки в пределах месячной нормы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной часовой ставки, 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.

7.6. Сверхурочную работу оплачивать за первые 2 часа в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать 4 часа в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год. По желанию работника компенсировать сверхурочную работу - предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно).

7.7. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, работающим по совместительству, но направленным на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

7.8. Для работников, направленных 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 при сохранении средней заработной платы, а именно:

- расходы по проезду (при наличии билетов);
- расходы по найму жилого помещения (при предоставлении документов);
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

При однодневных командировках оплата производится за проезд (при наличии билетов).

7.9. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере 2/3 тарифной ставки (оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

Факт простоя устанавливается на основании акта расследования, докладной руководителя структурного подразделения и оплачивается на основании приказа руководителя.

Не считается простоем частичная временная остановка санитарного транспорта в связи с ремонтом, если водитель принимает участие в ремонте,

профилактике. В этом случае водителю выплачивается средняя заработная плата, но не более одного месяца. За этот период руководитель должен обеспечить автомобиль всем необходимым для проведения ремонта, либо обеспечить водителя другой работой.

7.10. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 полных дня до его начала,

7.11. В случае задержки выплаты заработной платы, иных выплат, производить начисление денежной компенсации в бесспорном порядке за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

7.12. При наличии средств и фонда экономии оплаты труда руководитель имеет право осуществлять премирование работников:

- в связи с выходом на пенсию и прекращением действия трудового договора (при стаже не менее 20 лет) в данном учреждении;
- по итогам работы за год, квартал, месяц и другие периоды;
- профессиональным, государственным и другим праздникам;
- за многолетний добросовестный труд и высокий профессионализм;
- за выполнение важных и срочных работ
- за высокие достижения и активное участие в общественной жизни учреждения (участие в спартакиадах, конкурсах и других общественных мероприятиях учреждения);
- в других случаях.

Премирование осуществляется на основании «Положения о стимулирующих выплатах работникам ГБУЗРК «Феодосийский медицинский центр» (Приложение №11).

7.13. **Надбавка за ненормированный рабочий день** устанавливается водителям легковых автомобилей в размере 25% должностного оклада на основании рапорта руководителя автохозяйства, по согласованию с профсоюзным комитетом. Доплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

7.14. **Должностной оклад руководителя** учреждения устанавливается в фиксированном размере на основе отнесения учреждения к группам по оплате труда, согласно контракту, заключённому Министерством здравоохранения Республики Крым. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в зависимости от показателей выполнения государственного задания, а также от иных показателей эффективности деятельности руководителя. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя к средней заработной плате работников учреждения устанавливается 1:6.

Доплата руководителям обособленных структурных подразделений за совмещение профессий (должностей): врачам – руководителям учреждений здравоохранения и их заместителям – разрешается ввести в учреждениях, в штате которых они состоят, работу по специальности в пределах рабочего

времени по основной должности с оплатой в размере 25 % должностного оклада врача соответствующей специальности.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10-30% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения. Эти выплаты устанавливаются на основании Положения об оплате труда (Приложение № 10).

7.15. Доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра) производится за каждый час работы:

- для врачей, среднего и младшего медицинского персонала в размере 50%;
- для прочего персонала в размере 35%.

7.16. Работникам, с их согласия, может вводиться рабочий день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), при условии, чтобы общая продолжительность работы не превышала установленную норму с доплатой в размере до 30%.

7.17. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в соответствии с действующим законодательством.

7.18. Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в соответствии с классом или подклассом условий труда на основании проведенной специальной оценки условий труда, с учетом положений действующего отраслевого соглашения:

- 6% - класс 3.1.,
- 8%- класс 3.2.,
- 12% -класс 3.3.,
- 16% - класс 4

Основание: п. 3.2.5. «Отраслевое соглашение по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2016-2018г.»

Работникам, работающим в опасных и вредных условиях труда, не допускается замена ежегодного основного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией (за исключением увольнения).

7.19. Дежурства на дому оплачиваются согласно приказу Минздрава РФ № 148н от 02.04.2014г., при этом время дежурства на дому в учётном периоде корректируются таким образом, чтобы общая продолжительность рабочего времени с учётом времени дежурства на дому не превышала норму рабочего времени за учётный период.

7.20. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника), сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, работу в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся на основании приказа руководителя.

7.21. Выплаты стимулирующего характера:

- за продолжительность непрерывной работы медицинским работникам;
- надбавка за выслугу лет;
- надбавка медработникам за наличие квалификационной категории – в соответствии с законодательными актами Республики Крым;
- надбавка водителям санитарного транспорта: 1 класс- 25% должностного оклада, 2 класс – 10%.

Указанные надбавки устанавливаются к должностным окладам и выплачиваются согласно «Положению о стимулирующих выплатах» (Приложение №13).

7.22. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу с учётом выполнения установленных критериев эффективности работы, в т.ч. заведующим амбулаториями и водителям санитарного транспорта, осуществлять выплаты за интенсивность и высокие результаты работы при наличии экономии фонда оплаты труда и строго по приказу руководителя учреждения, Приложение № 11 «Положение о стимулирующих выплатах работникам ГБУЗРК «Феодосийский медицинский центр»»

Приложение № 12 «Положение о комиссии 1-го уровня по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБУЗРК «Феодосийский медицинский центр»».

Приложение № 13 «Положение о комиссии 2-го уровня по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБУЗРК «Феодосийский медицинский центр»»

Приложение № 14 «Положение о порядке начисления дополнительных стимулирующих выплат в автохозяйстве ГБУЗРК «Феодосийский медицинский центр»»

Приложение № 15 «Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат ОСП «Городская больница»»

Приложение №16 «Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат в ОСП «Детская больница с детской поликлиникой»

Приложение № 17 «Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат ОСП «Санаторий для детей (специализированный) «Волна»»

Приложение № 18 «Положение о порядке и условиях оценки показателей эффективности деятельности сотрудников ОСП «Городская поликлиника».

Приложение № 19 «Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат в ОСП «Городская психоневрологическая больница г.Феодосия» ГБУЗ РК «Феодосийский медицинский центр».

Приложение № 20 Положение о порядке и условиях начисления дополнительных стимулирующих выплат в ОСП «Родильный дом с женской консультацией».

7.23. Компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад работника и учитываются во всех случаях при исчислении среднего заработка. Начисления производятся на основании «Положения об оплате труда» (Приложение № 10).

7.24. При наличии средств и фонда экономии оплаты труда руководитель имеет право осуществлять выплаты социального характера, включая материальную помощь. Выплату производить согласно «Положению об оплате труда».

Приложение № 21 «Положение о материальной помощи работникам ГБУЗРК «Феодосийский медицинский центр»»

7.25. **Оплату за родовые сертификаты** производить за счёт средств фонда социального страхования на основании «Положения о распределении средств, полученных за оказание медицинской помощи», Приложение № 22 к коллективному договору «Положение о распределении средств, полученных за оказание медицинской помощи женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период в обособленном структурном подразделении «Родильный дом с женской консультацией»».

7.26. **Дополнительное стимулирование за проведение медицинских осмотров и диспансеризации** определённых групп населения производить за счёт средств обязательного медицинского страхования,

Приложение №23 к коллективному договору «Положение о порядке использования средств, полученных за проведение медицинских осмотров и диспансеризацию определённых групп населения».

7.27. **Оклады водителям легковых автомобилей** устанавливать на уровне 7 разряда в соответствии с квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

7.28. При наличии финансовой возможности может формироваться резервный фонд в размере до 10 % от фонда оплаты труда, для:

- дополнительного стимулирования работников;
- материального стимулирования работников в текущих месяцах;
- оплаты текущих отпусков;
- для осуществления непредвиденных выплат по фонду оплаты труда.

В конце расчетного года резервный фонд, сформированный за счёт бюджетных ассигнований, выделяемых за счет средств бюджета Республики Крым, и средств поступающих в виде субсидий из бюджетов других уровней должен быть использован полностью.

Резервный фонд, сформированный за счет средств обязательного медицинского страхования и поступлений от приносящей доход деятельности, может быть использован полностью или частично

7.29 Продолжительность работы по совместительству врачей и среднего медицинского персонала, где имеется их недостаток (в том числе при уходе в отпуск, на больничный лист, в командировку и др.случаях), не может превышать месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

7.30. В связи с производственной необходимостью и по согласованию с профсоюзными организациями может оплачиваться переработка рабочего времени (как работа по совместительству в одной должности) за фактически отработанные часы, при необходимости обеспечения круглосуточных дежурств работников рабочих профессий (сторож, лифтер и т.д.).

Комитет профсоюза обязуется:

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

Участвовать в разработке и контроле соблюдения локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

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

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

Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством Российской Федерации правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без учета мотивированного мнения Комитета профсоюза.

РАЗДЕЛ 8. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, выполнение действующих законодательных и нормативно правовых актов Российской Федерации по охране труда.

Для дальнейшего улучшения условий и охраны труда, снижения заболеваемости, укрепления здоровья работающих в организации **работодатель обязуется обеспечить:**

8.1.1 - **безопасность** работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также при применении в производстве инструментов, сырья, материалов (ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации);

8.1.2 - **применение** сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников (ст.221 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.1.3 - проведение **внеплановой специальной оценки условий труда** на основании Федерального закона РФ от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

8.1.4 - соответствующие требованиям охраны труда **условий труда на каждом рабочем месте** (ст.ст. 212,214 Трудового Кодекса Российской Федерации);

8.1.5 - **режим труда и отдыха** работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

8.1.6 - **бесплатную выдачу сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты**, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 № 290 н , с изменениями, в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 27.01.2010. № 28 н, приказом Минтруда РФ от 29 декабря 1997г. №68, с изменениями от 17 декабря 2001 года, приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014. № 997н и приказом Минздрава СССР от 29-01-88 65

, ее стирку , ремонт, учет и хранение;

8.1.7 - **постоянное обеспечение моющими, обеззараживающими и**

регенерирующими средствами для рук рабочих и санитарно-бытовых помещений, в соответствии с типовыми нормами утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 №1122 н;

8.1.8 - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировок на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (ст.225 ТК РФ);

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

8.1.10 - организацию контроля состояния условий труда на рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной защиты;

8.1.11 - в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных ,при поступлении на работу, периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников , в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) и обязательных психиатрических освидетельствований (ст.213 ТК РФ);

8.1.12 - недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

8.1.13 - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

8.1.14 - оснащение рабочих мест ГБУЗ РК «Феодосийский медицинский центр» аптечками первой помощи;

8.1.15 - осуществление обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.1.16 - организацию надлежащего и своевременного расследования и учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с нормами действующего законодательства (ст.ст. 227-231 ТК РФ);

8.1.17 - выделение средств на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных настоящим Коллективным договором, в необходимом для их реализации размере, но не менее 0.2% от суммы затрат на производство работ, услуг;

8.1.18 - перевод на другую работу женщин со времени установления беременности, не связанную с использованием ПЭВМ, или ограничение для них времени работы на ПЭВМ (не более 3-х часов в рабочую смену), при условии соблюдения гигиенических требований;

8.1.19 - предоставление перерывов при работе с ПЭВМ в зависимости от вида и категории деятельности согласно инструкции пользователя;

8.1.20 - создание совместно с профсоюзной организацией комитетов (комиссий) по охране труда в составе представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Представлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда следующих льгот и компенсаций:

8.2.1 - **дополнительный оплачиваемый отпуск** в соответствии с Постановлением ГОСКОМТРУДА СССР, президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 (в ред. От 22.10.1990) «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (Приложение № 4) ;

8.2.2 - **сокращенный рабочий день**, согласно перечню структурных подразделений и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на сокращенный рабочий день (Приложения № 4,5);

8.2.3 - **выдачу бесплатного молока** или, по заявлению работника, компенсационной выплаты по нормам и условиям, которые устанавливаются в порядке, определяемом приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока \или других равноценных пищевых продуктов», с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. (Приложение № 25).

8.2.4. Комитет профсоюза обязуется:

Участвовать, на паритетных началах с Работодателем, в работе комиссии по охране труда;

Контролировать, совместно с Работодателем, выполнение мероприятий по предупреждению производственных травм, аварий на производстве, профзаболеваний;

Принимать участие, в соответствии с законодательством, в специальной оценке условий труда;

Участвовать, совместно с Работодателем, в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда, обязательств, установленных настоящим Коллективным договором, изменением условий труда, изменением доплат за тяжелые и вредные условия труда.

8.3. Стороны договорились совместно рассматривать вопросы охраны труда не реже 1 раза в год .

8.4. Работники обязаны:

8.4.1. соблюдать требования охраны труда;

8.4.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.4.3. проходить инструктаж по охране труда;

8.4.4. немедленно извещать своего непосредственного начальника или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

8.4.5. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры

Обязательства работников определяет ст. 214 Трудового Кодекса Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 9.

ПРАВА И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

9.1. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, регламентируемые Трудового Кодекса Российской Федерации (ст. 164, 165).

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. обеспечить прием медицинских работников в городской поликлинике, обособленном структурном подразделении государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Феодосийский медицинский центр», доверенным врачом медработников;

9.2.2. систематически обеспечивать проведение медицинских осмотров работников с целью профилактики и раннего выявления профессиональных заболеваний (Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 10.12.1996г. № 405 « О проведении предварительных и периодических осмотров работников»);

9.2.3. обеспечить страхование работников учреждения от несчастных случаев на производстве и от профессиональных заболеваний в соответствии Федеральным законом « Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

9.2.4. выплачивать страховые взносы в фонд обязательного медицинского страхования, фонд социального страхования, пенсионный фонд Российской Федерации;

9.2.5. содействовать работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования;

9.2.6. Обеспечивать бесплатное прохождение медицинской комиссии водителям автохозяйства государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республик Крым « Феодосийский медицинский центр»;

9.2.7. оказывать материальную помощь; выплата материальной помощи производится работнику на основании приказа главного врача государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Феодосийский медицинский центр», ходатайства заместителей главного врача или заведующих обособленными структурными подразделениями(Приложение №21 «Положение о материальной помощи работникам ГБУЗРК «Феодосийский медицинский центр»);

9.2.8. оказывать материальную помощь на оздоровление в конце года, при наличии финансовых средств, в размере должностного оклада.

9.2.9. предоставлять работнику, по его заявлению и соглашению с работодателем, отпуск без сохранения заработной платы - согласно ст. 128 Трудового Кодекса Российской Федерации (п.6.7.);

9.2.10. гарантировать сохранение места работы (должности) и среднего заработка при направлении работника в служебную командировку, возмещать расходы, связанные с командировкой: по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы (суточные) - ст. 187 Трудового Кодекса Российской Федерации;

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются локальным нормативным актом организации.

9.2.11. Обеспечивать бесплатное ,за счет работодателя, повышение квалификации работника 1 раз в 5 лет – ст. 72 ФЗ 323-ФЗ (редакция 03.07.16) от 21.11 2011 « Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», ст.ст. 187,196,197 ТК РФ, п. 2.2.7 « Отраслевое соглашением по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2016-2018 годы»;

9.2.12. способствовать прохождению аттестации для получения квалификационной категории в порядке и в сроки, определяемые административным регламентом, утвержденным приказом МЗ РК №148-л от 23.01.15г.;

9.2.13. выплачивать, при наличии финансовых средств, молодому работнику, впервые поступившему на работу, единовременное пособие в размере одного должностного оклада (ставки);

9.2.14. предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в образовательных и научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации,

9.2.15. В соответствии с частью 4 статьи 377 Трудового кодекса Российской Федерации, отчислять денежные средства первичной профсоюзной организации на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (Отраслевое соглашение п.7.1.1.,раздел7), ежемесячно в размере 0,3% средств, полученных от деятельности, приносящей доход (платные услуги).

9.2.16. Освободить от основной работы с сохранением среднего заработка членов выборных коллегиальных органов Профсоюза , не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзных конференций, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (Отраслевое положение, п.10.2.9 новая редакция, дополнения от 23.12.19г.)

9.3.Работодатель и Комитет профсоюза

9.3.1. содействуют в получении служебного жилья молодыми специалистами, специалистами, необходимыми городскому здравоохранению;

9.3.2. организуют поселение в общежитие медицинских работников согласно очередности и при наличии свободных мест.

9.4.Общежитие медработников

9.4.1. Поселение в общежитие производится согласно списку очередности, на основании заявления сотрудника и ходатайства-характеристики, заверенного подписью заведующего обособленным структурным подразделением и председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации соответствующего структурного подразделения.

9.4.2. Заявления на постановку в очередь на получение жилья в общежитии подается Работодателю не ранее шести месяцев со дня поступления на работу.

Постановка на очередь (внесение в список) осуществляется Комитетом профсоюза по согласованию с Работодателем, при наличии справки об отсутствии собственного жилья.

9.4.3. Работодатель, по согласованию с Комитетом профсоюза, имеет право поселить в общежитие, при наличии мест - **вне очереди**, специалиста, необходимого городскому здравоохранению.

9.4.4. Если в течение 1 месяца, по вине работника, не оформлен ордер и договор на проживание, постановление о поселении в общежитие теряет свою силу и считается недействительным.

9.4.5. **Договор на поселение и проживание в общежитии заключается на период сохранения трудовых отношений с Работодателем (кроме пенсионеров, отработавших не менее 20 лет, ушедших на пенсию и уволившихся из учреждений здравоохранения города).**

9.4.6. В случае отсутствия постоянного проживания на выделенной площади в течение трех месяцев, подтвержденного показаниями жильцов и актами жилищно-бытовой комиссии, актами заведующей общежитием, администрация по согласованию с Комитетом профсоюза, вправе произвести перераспределение жилья согласно списков очередности, а так же произвести принудительное выселение, путем комиссионного вскрытия жилого помещения, описи имущества, сдачи его по акту заведующей общежитием. Заведующая общежитием должна обеспечить хранение изъятого имущества до передачи его владельцу.

9.4.7. Нарушение правил общежития, подтвержденное тремя актами за подписью заведующей общежитием и двух жильцов, а так же прекращение трудовых отношений с ГБУЗ РК « Феодосийский медицинский центр», дает право выселять жильцов из общежития в установленном Законом порядке.

9.4.8. Заведующая общежитием обязана сообщать Работодателю:

- информацию о наполненности общежития, наличии свободных мест (койко-мест), комнат;
- об отсутствии проживающих без уважительных причин более 3-х месяцев;
- о нарушении паспортного режима, проживании без регистрации - для принятия мер по выселению указанных лиц из общежития.

9.4.9. Экономист, отвечающий за расчеты по общежитию, не позднее, чем за один месяц ставит в известность жильцов общежития об изменении тарифов на коммунальные услуги и плату за проживание.

9.5. Права и льготы членов профсоюзной организации

9.5.1. Член профсоюза имеет право на правовую защиту, защиту по вопросам оплаты труда, обязательное участие профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с

расторжением трудового договора по инициативе Работодателя (ст. 82 ТК РФ).

9.5.2. Член профсоюза имеет право, по личному заявлению с указанием № профсоюзной карточки, получить материальную помощь из средств:

- первичной профсоюзной организации,
- городской организации профсоюза (по ходатайству первичной профсоюзной организации),
- республиканской организации (по ходатайству городской организации) в следующих случаях:

в случае смерти близких родственников работника, длительной болезни работника, тяжелого материального положения работника.

Решение в каждом конкретном случае принимается профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации и президиумом Городского комитета.

9.5.3. Получать подарки от первичной профсоюзной организации к праздникам: Новый год, Международный женский день, День защитника отечества, День победы (ветеранам), День медицинского работника.

Решение о приобретении подарков к празднику принимается профсоюзным комитетом с учетом объема средств первичной профсоюзной организации.

9.5.4. Получать за счет первичной профсоюзной организации новогодние подарки для детей.

9.5.5. Получать денежные поощрения от первичной и городской профсоюзных организаций (по ходатайству первичной профсоюзной организации) за активное участие в общественной профсоюзной деятельности, в связи с юбилеем (от 50 лет и более).

9.5.6. Проходить за счет первичной профсоюзной организации обучение на профсоюзных курсах и семинарах.

9.5.7. Получать бесплатные консультации и правовую помощь в решении спорных вопросов на уровне профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, городского, республиканского и центрального комитетов профсоюза работников здравоохранения по вопросам трудового законодательства, оплаты труда.

9.5.8. Члены профсоюза и члены семей пользуются организованным профсоюзным комитетом экскурсионным обслуживанием, посещением театра, концертных программ бесплатно или по стоимости, определенной решением профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

9.6. Профсоюз обязуется :

- обеспечивать представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов работников, являющихся членами профсоюза, в том числе посредством

организации проведения проверок правовой и технической инспекцией труда Профсоюза,

- способствовать созданию условий для повышения жизненного уровня работников, являющихся членами профсоюза и их семей,
- выходить с инициативой по привлечению к административной ответственности должностных лиц, допустивших нарушения трудовых прав работников.

РАЗДЕЛ 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ

10.1. Работодатель обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, соглашениями, настоящим коллективным договором.

Работодатель предоставляет городскому Комитету профсоюза в бесплатное пользование необходимое для работы помещение, оплачивает коммунальные услуги, предоставляет транспорт.

10.2. Работники имеют право участвовать в управлении учреждением путем:

-учета Работодателем мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором;

-проведения представительными органами работников консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

-получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

-обсуждения с работодателем вопросов о работе учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию;

-участия в разработке и принятии коллективных договоров; в иных формах, определенных трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

10.3. Представители работников имеют право получать от Работодателя информацию по вопросам:

-реорганизации или ликвидации учреждения;

-введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

-профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

-по другим вопросам, предусмотренным трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными Законами, настоящим коллективным договором.

10.4. Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам Работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях органов управления учреждения при их рассмотрении.

10.5. **Работодатель обязан безвозмездно предоставить выборным профсоюзным органам первичных профсоюзных организаций, действующим в учреждении**

- помещение для проведения заседаний, хранения документации,
- оргтехнику,
- средства связи,
- необходимые нормативные правовые документы,
- предоставляет возможность размещения информации, связанной с работой профсоюза, в доступном для всех работников месте.

10.6. Проведение профсоюзных собраний (конференций) допускается в рабочее время не более одного раза в квартал без нарушения деятельности учреждения по согласованию с работодателем времени их проведения.

10.7. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами конференций, собраний, а также для участия в работе их выборных органов.

10.8. На период участия членов выборных профсоюзных органов в качестве делегатов, созываемых профессиональными союзами, конференций, собраний, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, выполнения профсоюзной общественной работы, председатели и члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы не более чем на 6 часов в месяц или 72 часа в год, с сохранением средней заработной платы.

10.9. План работы выборных профсоюзных органов представляется Работодателю, по требованию, для уведомления и координации работы.

10.10. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисления указанных средств.

10.11. **Профсоюзная организация премирует бухгалтеров, осуществляющих удержание и перечисление профсоюзных взносов два раза за (полугодие и год) 1% от удержанных профсоюзных взносов.**

10.12. При направлении членов выборного профсоюзного органа на семинары, организуемые в системе профессиональных союзов, за ними сохраняется средняя заработная плата на весь период обучения.

РАЗДЕЛ 11. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И КОНФЛИКТОВ

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами в порядке, предусмотренном трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда, включая заработную плату, заключение, изменение и выполнение коллективного договора, трудовых соглашений (договоров), а так же в связи с отказом Работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в учреждении.

Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников учреждения, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) работников.

Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих.

Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

Работодатель сообщает о принятом решении представительному органу работников учреждения и (или) профессиональному союзу в письменной форме в сроки, установленные трудовым кодексом Российской Федерации.

Порядок разрешения коллективного трудового спора определен трудовым кодексом Российской Федерации и состоит из следующих этапов:

- рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией,
- рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители инициируют создание комиссии по трудовым спорам, в которую входят представители работников и работодателя (квота 3:3). Комиссия организуется и работает в зависимости от поступившего письменного обращения. Решение комиссии является окончательным.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых оказанием обязательного минимума работ (услуг).

РАЗДЕЛ 12. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Работодатель и представители работников отчитываются в выполнении коллективного договора ежегодно.

Совместная комиссия проводит проверку выполнения коллективного договора 1 раз в год, составляет акт проверки.

Доклад работодателя или его представителя, о выполнении коллективного договора за отчетный период, заслушивается ежегодно на Пленуме городского комитета профессионального союза работников здравоохранения.

Изменения и дополнения к настоящему коллективному договору принимаются в течение периода его действия:

- комиссией по ведению коллективных переговоров в случае редактирования, исправления ошибок;
- на конференции представителей трудового коллектива (1 делегат от 25 работников), если вносимые дополнения или изменения существенным образом меняют положения коллективного договора.

Изменения и дополнения к коллективному договору не должны ухудшать положение работников.

Новый коллективный договор принимается по истечении срока действия настоящего коллективного договора на конференции работников при представительстве от 25 членов коллектива – 1 человек.

Продолжительность переговоров не должна превышать:

- при заключении коллективного договора – трех месяцев;
- при внесении изменений и дополнений в коллективный договор - одного месяца.

Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем или представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ст.50 ТК РФ).



**ПРОШИТО, ПРОНУМЕРОВАНО,
СКРЕПЛЕНО ПОДПИСЬЮ И ПЕЧАТЬЮ
46 (сорок шесть) ЛИСТОВ
ВРИО Главного врача Государственного
бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Крым «Феодосийский медицинский
центр»**

 **Т.В.Северина**