

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
Республики Коми «Коми республиканский перинатальный центр»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2019-2022 г.г.

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ:
Избранный на конференции трудового
коллектива:
Врач анестезиолог– реаниматолог, председатель
профсоюзного комитета:
Исаков И.С.

«05» июля 2019 год

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТАДАТЕЛЯ:

Главный врач:

Лебедева О.Н.
«05» июля 2019 года



Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Министерстве труда, занятости
и социальной защиты Республики Коми,

Регистрационный № 224-К/2019
от «17» 07 2019 г.

Начальник управления труда:

А.В. Ускирев

подпись

Ф.И.О.

Утвержден решением конференции трудового
коллектива ГБУЗ РК «Коми республиканский
перинатальный центр» от 05 июля 2019 года

г. Сыктывкар
2019 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключается между администрацией ГБУЗ РК «Коми республиканский перинатальный центр», именуемой в дальнейшем «Работодатель», в лице главного врача Лебедевой Ольги Николаевны, и трудовым коллективом ГБУЗ РК «Коми республиканский перинатальный центр», именуемым в дальнейшем «Работники», в лице представителя работников, избранного на общем собрании (конференции) работников, в соответствии со ст. 37 ТК РФ, врачом анестезиологом-реаниматологом, председателем профсоюзного комитета ГБУЗ РК «Коми республиканским перинатальным центром» (далее – ГБУЗ РК «КРПЦ») Исаковым Игорем Сергеевичем.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и Работниками ГБУЗ РК «КРПЦ» на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Настоящий договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Коми, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным Законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами Российской Федерации, Республики Коми и иными нормативно-правовыми актами.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности ГБУЗ РК "Коми республиканский перинатальный центр", направлен на повышение взаимной ответственности Работодателя и трудового коллектива, выполнения требований трудового законодательства и настоящего договора.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы и режима занятости (полное или неполное рабочее время и т.д.).

1.6. Настоящий коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. По истечении этого срока стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и Республики Коми.

1.8. Работодатель и Работники будут решать спорные вопросы путем переговоров на принципах принятия компромиссного решения, а также обращаться в вышестоящие организации (Министерство здравоохранения Республики Коми и Коми республиканскую организацию Профсоюза работников здравоохранения РФ).

1.9. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения всех работников ГБУЗ РК «КРПЦ» в течение одного месяца с даты уведомительной регистрации.

1.10. При приеме на работу Работодатель знакомит работника с настоящим коллективным договором.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1. Сторонами социального партнерства являются Работники в лице Профсоюза либо уполномоченного представителя работников в соответствии со ст. 372 ТК РФ и Работодатель в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

2.2. Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективного договора, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективного договора, соглашений;

- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

2.3. Социальное партнерство осуществляется в формах:

- коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора, соглашений и заключению коллективного договора, соглашений;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- участия работников, их представителей в управлении организацией;

- участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

2.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем.

III. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН В ОБЛАСТИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Стороны, заключающие коллективный договор, признают его важное значение в целях развития учреждения и благополучия работников.

3.2. Работодатель осуществляет руководство, а коллектив принимает на себя обязательства выполнения работ по оказанию качественной специализированной стационарной и консультативной медицинской помощи населению Республики Коми.

3.3. Стороны договорились обеспечивать качественное выполнение всех видов работ на каждом рабочем месте.

3.4. Работодатель обязуется в договорах между ГБУЗ РК «КРПЦ», Фондом обязательного медицинского страхования Республики Коми, Фондом социального страхования по Республике Коми и иными страховыми организациями, финансирующими оказание медицинской помощи, не вносить пункты или условия, ухудшающие положения работников.

3.5. Работодатель признает представителя Работников полномочным представителем работников по настоящему договору и принимает на себя следующие обязанности:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, действия которых распространяются на ГБУЗ РК «КРПЦ», условия коллективного договора, трудовых договоров;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической и иной документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- осуществлять мероприятия, направленные на снижение влияния вредных факторов производства на здоровье работников;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- своевременно проводить аттестацию и переаттестацию сотрудников;

- поощрять качественный и производительный труд; совершенствовать технику безопасности, обустроить служебные комнаты, улучшать производственный быт;

- осуществлять планирование, управление финансово-экономической деятельностью ГБУЗ РК «КРПЦ» для обеспечения стабильной и эффективной работы;

- обеспечивать сохранность имущества ГБУЗ РК «КРПЦ» и работников;

- своевременно рассматривать вносимые профсоюзным комитетом предложения по улучшению работы, а также по вопросам социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания;

3.6. Работодателю предоставлено право:

- в целях улучшения оказания медицинской помощи и повышения квалификации персонала производить ротацию кадров;
- осуществлять административно-распорядительную деятельность;
- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- требовать от работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- принимать локальные нормативные акты, регулирующие деятельность учреждения.

3.7. Ежемесячно Работодатель и экспертный совет при участии представителей профкома подводит итоги выполнения объемных и качественных показателей работы коллектива. Работодатель определяет внутреннюю систему экспертизы.

3.8. Работники обязуются:

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину,
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, Правила и инструкции по охране труда и обеспечению безопасности труда, должностные инструкции;
- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда, качеству оказываемой медицинской помощи;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- соблюдать принципы деонтологии и врачебной этики, в том числе «врачебной тайны»;
- способствовать росту престижа ГБУЗ РК «КРПЦ»;
- соблюдать требования нормативно – правовых актов Российской Федерации и Республики Коми, а также локальных нормативных актов ГБУЗ РК «КРПЦ»;
- повышать свой профессиональный уровень.

3.9. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с действующим трудовым законодательством;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 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;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям;

3.10. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими в ГБУЗ РК «КРПЦ» системами оплаты труда.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.2. Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.3. Действующие в ГБУЗ РК «КРПЦ» системы оплаты труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством РФ, действующим законодательством РК, Приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации и Республики Коми, локальными нормативными актами ГБУЗ РК «КРПЦ».

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда в ГБУЗ РК «КРПЦ», разрабатываются в разрезе источников финансирования и принимаются Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.4. Источниками средств выплаты заработной платы работникам являются: субсидии за счет средств республиканского и федерального бюджета Республики Коми, средства внебюджетных фондов – Фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми, Фонда социального страхования по Республике Коми, средства от приносящей доход деятельности.

4.5. В зависимости от источника средств выплаты заработной платы в ГБУЗ РК «КРПЦ» в соответствии с трудовым законодательством РФ, Приказами Министерства здравоохранения Российской Федерации и Республики Коми и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, разработаны, утверждены Приказом работодателя и действуют следующие Положения по вопросам оплаты труда:

4.5.1. Положение «Об оплате труда работников ГБУЗ РК «Коми республиканский перинатальный центр» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования», и Положение «О выплатах стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «Коми республиканский перинатальный центр» за счет средств республиканского бюджета и фонда обязательного медицинского страхования», которые регламентируют оплату труда за счет средств республиканского бюджета Республики Коми и Фонда обязательного медицинского страхования Республики Коми;

4.5.2. Положение «О порядке организации предоставления специализированной высокотехнологичной медицинской помощи гражданам российской федерации и расходования средств, выделяемых на выполнение ВМП за счет средств ОМС» и Положение «О порядке организации предоставления и расходования средств, выделяемых на выполнение государственного задания на 2019 г. и на плановый период 2020 и 2021 годов», которые регламентируют оплату труда при оказании высокотехнологичной медицинской помощи;

4.5.3. Положение «О распределении средств, поступивших за оказание медицинской помощи женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период» и Положение «О распределении средств Фонда социального страхования Российской Федерации, поступивших за оказание медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности в ГБУЗ РК «КРПЦ», которые регламентирует оплату труда, за счет средств, полученных от Фонда социального страхования по Республике Коми, за оказание стационарной помощи женщинам и новорожденным в период родов и послеродовой период и медицинской помощи, оказанной в амбулаторных условиях женщинам в период беременности;

4.5.4. Положение «Об оплате труда работников ГБУЗ РК "Коми республиканский перинатальный центр", за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности», которое регламентирует оплату труда за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.6. Заработная плата выплачивается непосредственно Работнику 15 и 30 числа месяца (30 числа производится выплата заработной платы за первую половину месяца в размере не более 50% оплаты за фактически отработанное время, 15 числа месяца – окончательный расчет).

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

4.7. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Каждому Работнику не позднее дня выдачи заработной платы должен выдаваться расчетный лист, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

Порядок выдачи расчетных листов определяется приказом по ГБУЗ РК «КРПЦ».

4.8. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

4.9. Выплата заработной платы производится наличными в кассе ГБУЗ РК «КРПЦ» или путем перечисления на лицевые счета Работников в банках, с которыми ГБУЗ РК «КРПЦ» заключены договора о выплате заработной платы работникам по банковским картам (зарплатный проект), при этом расходы по выплате заработной платы через банк несет Работодатель.

Работник вправе поменять банк, в который должна быть переведена заработная плата, уведомив Работодателя в письменном виде об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

ГБУЗ РК «КРПЦ» по заявлению Работника может переводить его заработную плату на счет в банке, с которым не заключен договор по зарплатному проекту, при этом расходы по оплате услуг банка по перечислению и выплате сумм его заработной платы возлагаются на Работника.

4.10. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месячный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Коми, который не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени, то оплата его труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени.

4.11. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы.

4.12. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой: расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя в соответствии с Положением «О служебных командировках», утвержденным Приказом Работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.13. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.14. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

4.15. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр (обследование) не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

4.16. Работники извещаются об изменении заработной платы в отрасли путем ознакомления с соответствующим локальным нормативным актом, приказом по ГБУЗ РК «КРПЦ», которые вывешиваются на стенде в каждом корпусе ГБУЗ РК «КРПЦ» и письменного уведомления об изменении существенных условий заключенного трудового договора.

V. ОХРАНА ТРУДА

5.1. В ГБУЗ РК «КРПЦ» разработано в соответствии с действующими нормами Трудового кодекса Российской Федерации, приказами, рекомендациями Министерств труда, здравоохранения, социального развития РФ и иными нормативными актами Положение по охране труда, утвержденного Приказом Работодателя, с учетом мнения первичной профсоюзной организации, которое обязательно для исполнения как работодателем, так и работниками.

5.2. Работодатель обязуется обеспечить:

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

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

- приобретение и выдачу за счет собственных средств работникам:

- а) специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

- б) смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

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

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

- разработку и реализацию плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

- санаторно-курортное лечение за счет средств обязательного социального страхования работникам, не ранее чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством, в соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. N 580н "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами" и Положением о приобретении, распределении, выдаче путевок на санаторно-курортное лечение Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Коми «Коми республиканский перинатальный центр»;

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

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

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников - 1 раз в год в октябре-декабре месяце, внеочередных

медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

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

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

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

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

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

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

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение Правил и Инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

5.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами, нормативными правовыми актами, и другими локальными нормативными актами ГБУЗ РК «КРПЦ»;

- правильно применять выданные ему специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.4. Профсоюзный комитет имеет право:

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение им условий коллективных договоров;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц организаций о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- направлять Работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором;

- принимать участие в разработке локальных нормативных актов ГБУЗ РК «КРПЦ» в области охраны труда.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

6.1. Режим рабочего времени и трудовой распорядок устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами ГБУЗ РК «КРПЦ», утвержденными Работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.2. В ГБУЗ РК «КРПЦ» разработаны и утверждены Приказом Работодателя Правила внутреннего трудового распорядка с учетом мнения первичной профсоюзной организации, где устанавливаются:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями; шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем; рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);

- работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;

- продолжительность ежедневной работы (смены);

- время начала и окончания работы;

- время перерывов в работе;

- число смен в сутки;

- время отдыха;

- продолжительность ежегодных отпусков;

- порядок предоставления отпусков.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников ГБУЗ РК «КРПЦ» не должна превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для:

6.3.1. работников моложе 18 лет: в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю, в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

6.3.2. работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы - не более 35 часов в неделю;

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

6.3.4. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

Для медицинских работников в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации № 101 от 14.02.03 года в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности устанавливается следующая сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для медицинских дезинфекторов - 36 часов в неделю (по перечню согласно Приложения № 1 к вышеуказанному Постановлению),

- для врачей Отделения охраны репродуктивного здоровья, Консультативно-диагностического отделения, Медико-генетической консультации, Кабинета вспомогательных репродуктивных технологий на амбулаторном приеме больных - 33 часа в неделю (по перечню согласно Приложения № 2 к вышеуказанному Постановлению).

6.4. Для отдельных категорий руководящих работников и определенных категорий специалистов установлена работа с ненормированным рабочим днем, т.е. особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем содержится в Правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденных Приказом Работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.5. Для обеспечения непрерывного обслуживания лечебного процесса устанавливается скользящий график труда с выходными днями, определяемыми графиком сменности с организацией дежурств в ночное время, в выходные и праздничные дни.

6.6. Графики работы сотрудников в подразделениях устанавливаются заведующими подразделениями по согласованию с Работодателем, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени. Порядок составления графика сменности, продолжительность рабочей смены устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденных Приказом Работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

В подразделениях, обеспечивающих непрерывное обслуживание производственного лечебного процесса, ведется суммированный учет рабочего времени за месяц.

6.7. Работа в выходные и праздничные дни компенсируется согласно действующему законодательству.

6.8. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

На работах, где предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

Время предоставления перерыва, его конкретная продолжительность, а также перечень структурных подразделений, работникам которых время для отдыха и питания включается в рабочее время, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденных Приказом Работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации или по соглашению между работником и Работодателем.

6.9 В течение рабочего дня Работникам могут предоставляться специальные перерывы, обусловленные технологией процесса и спецификой трудовой деятельности (технологические перерывы), которые включаются в рабочее время.

Виды технологических перерывов, время их предоставления, их конкретная продолжительность, а также Перечень структурных подразделений, работникам которых предоставляются технологические перерывы, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденных Приказом Работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

6.10. Работнику по соглашению между Работодателем и Работником как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе и с разделением рабочего дня на части).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время работникам, перечень которых содержится в ст. 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

6.11. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.12. Работодатель ежегодно предоставляет работнику отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

6.12.2. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами, Работодатель должен по заявлению работника предоставить оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы.

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

6.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам ежегодные отпуска в соответствии с графиком отпусков, который утверждается им с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года. Работодатель знакомит работников с графиком отпусков.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

6.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.15. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается, с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

6.16. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. В случае выхода работника в отпуск вне графика, он обязан заблаговременно, не менее чем за 1 месяц, информировать Работодателя о своем намерении использовать отпуск.

6.17. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, а также дополнительные отпуска согласно действующему законодательству.

6.18. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Удлинённый основной отпуск (ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней) предоставляется следующим категориям работников:

- работникам в возрасте до 18 лет – продолжительностью 31 календарный день;
- инвалидам – продолжительностью 30 календарных дней.

6.19.1. В ГБУЗ РК «КРПЦ» предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера - продолжительностью 16 календарных дней;

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ и действующим законодательством;
- за ненормированный рабочий день;
- лицам, подвергшимся воздействию радиации вследствие чернобыльской катастрофы – продолжительностью 14 календарных дней.

6.20. Условия и порядок предоставления дополнительных отпусков определяются Работодателем совместно с трудовым коллективом и профсоюзным комитетом.

6.21. Отзыв работника из отпуска допускается только с его 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. Отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения администрации о выходе на работу до окончания отпуска не является нарушением трудовой дисциплины.

6.22. Работодатель один раз в два года за счет своих средств оплачивает стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов на работника и 30 килограммов на каждого неработающего члена семьи независимо от веса багажа, разрешенного для бесплатного провоза по проездному документу на тот вид транспорта, которым следуют работник и члены его семьи в соответствии с действующим «Порядком предоставления компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимости провоза багажа лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, являющимся работниками государственных органов Республики Коми, государственных учреждений Республики Коми», утвержденным Постановлением Правительства Республики Коми от 28.07.2005 г. № 212 (с изменен. и дополнениями).

6.23. Компенсация расходов на оплату стоимости проезда к месту отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации назначается и выплачивается работникам ГБУЗ РК «КРПЦ» и неработающим членам их семей (мужу, жене, несовершеннолетним детям, в том числе находящимся под опекой (попечительством), включая в приемной семье, работника).

6.24. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в ГБУЗ РК «КРПЦ».

Работник вправе использовать свое право на получение компенсации один раз в течение двухлетнего периода. Двухлетний период, в течение которого работник вправе реализовать свое право на оплачиваемый за счет средств Работодателя проезд в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно, исчисляется в календарных годах, начиная с года, в котором у работника возникло право на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

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

6.25.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти супруга, близких родственников (родителей, детей, брата, сестры) - до пяти календарных дней;
- работникам в случае смерти близких родственников (родителей, детей, брата, сестры), проживавших в других местностях на время, необходимое для проезда к месту их жительства - в соответствии с проездными документами;

- работникам, поступающим на обучение по образовательным программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры и допущенным к вступительным испытаниям - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой:
 - для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году,
 - для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца,
 - для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц;
- работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования и допущенным к вступительным испытаниям - 10 календарных дней;
- работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой:
 - для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году,
 - для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев;
 - на время, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно, в соответствии с проездными документами; при проезде работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом - на время необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно железнодорожным транспортом по кратчайшему пути при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска;

VII. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

7.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2. В ГБУЗ РК «КРПЦ» разрабатываются должностные инструкции работников в соответствии с категориями, наделяя каждую категорию обязанностями и правами, в том объеме, в каком это предусматривается законодательством и трудовыми договорами. Должностная инструкция составляется в соответствии с требованиями руководящих документов.

7.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

7.4. До подписания трудового договора Работодатель знакомит работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об охране труда, своими должностными обязанностями, Коллективным договором, Положением о персональных данных, инструкциями по технике безопасности и охране труда и иными локальными нормативными актами, действующими в ГБУЗ РК «КРПЦ».

7.5. Запрещается включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.6. Работодателю предоставлено право устанавливать дополнительные льготы и гарантии при заключении трудовых договоров с высококвалифицированными специалистами.

7.7. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, реорганизацией, объединением структурных подразделений, изменением оплаты труда рассматриваются Работодателем совместно с первичной профсоюзной организацией в порядке и в соответствии со ст. 372 Трудового кодекса РФ.

7.8. Работодатель в случае сокращения численности работников по возможности будет производить ее, за счет ликвидации вакантных ставок, расторжения трудовых договоров с временными работниками и лицами, работающими по совместительству.

При равной производительности труда, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации преимущественное право оставления на работе имеют также:

- лица, проработавшие в учреждении более 15 лет;
- лица предпенсионного возраста (которым до пенсии осталось проработать не более 2-х лет).

7.9. Изменение трудового договора – перевод работника на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости осуществляются в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.10. Прекращение трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, и оформляется приказом по ГБУЗ РК «КРПЦ».

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

7.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, а также (по письменному заявлению работника) другие документы, связанные с работой; произвести с ним окончательный расчет.

По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

7.12. Профсоюзный комитет вправе осуществлять контроль за правильностью заключения и расторжения трудовых договоров с работниками ГБУЗ РК «КРПЦ».

VIII. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКА:

8.1. Ответственность работодателя:

8.1.1. Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

8.1.2. Работодатель причинившая ущерб работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

8.1.3. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

8.1.4. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

8.2. Ответственность работника:

8.2.1. Материальная ответственность работника

8.2.1.1. Работник, причинивший ущерб работодателю, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

8.2.1.2. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

8.2.1.3. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка или полную материальную ответственность.

8.2.1.4. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии с настоящим Кодексом или иными федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного правонарушения, если таковое установлено соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

8.2.1.5. Материальная ответственность в полном размере причиненного работодателю ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

8.2.1.6. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

8.2.1.7. До принятия решения о возмещении ущерба конкретными работниками работодатель обязан провести проверку для установления размера причиненного ущерба и причин его возникновения. Для проведения такой проверки работодатель имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов.

8.2.1.8. Истребование от работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

8.2.1.9. Работник и (или) его представитель имеют право знакомиться со всеми материалами проверки и обжаловать их в порядке, установленном настоящим Кодексом.

8.2.1.10. Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

8.2.1.11. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

8.2.1.12. Работник, виновный в причинении ущерба работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае работник представляет работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

8.2.1.13. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

8.2.1.14. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб работодателю.

8.2.1.15. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

8.2.1.16. Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника.

8.2.1.17. Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

8.2.2. Дисциплинарная ответственность работника:

8.2.2.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником: по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям (статья 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (пункт 6 части 1), в т.ч.:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (пункт 7 части 1);

- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (пункт 7.1 части 1).

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

8.2.2.2. Порядок применения дисциплинарных взысканий.

8.2.2.3. При наложении дисциплинарного взыскания учитывается тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.2.2.4. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

8.2.2.5. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.2.2.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание, что не препятствует привлечению работника к материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю.

8.2.2.7. Дисциплинарное взыскание оформляется приказом и доводится до работника под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под расписку, то составляется соответствующий акт.

8.2.2.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.2.2.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работы по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

IX. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

9.1. Работодатель и коллектив берут на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих индивидуальных и коллективных трудовых споров в соответствии с действующим законодательством.

9.1.1. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в порядке, регулируемом Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

9.1.2. Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашений (по вопросам социально-трудовых отношений), а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Разрешение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с действующим законодательством путем применения примирительных процедур.

9.2. Стороны обязаны использовать все возможности для устранения причин и обстоятельств, повлекших трудовой спор (конфликт).

9.3. Работодатель вправе предоставить первичной профсоюзной организации необходимую информацию по финансово-хозяйственной и иной деятельности в случае возникновения трудовых конфликтов и споров для успешного разрешения их в соответствии с коллективным договором.

Х. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА

10.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Работодатель обязуется осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации сотрудников, в том числе и обучение на рабочем месте.

Работодатель обязуется ежегодно составлять:

- планы аттестации и переаттестации специалистов с высшим медицинским образованием и средним профессиональным медицинским образованием;
- планы повышения квалификации специалистов с высшим медицинским образованием и средним профессиональным медицинским образованием;
- планы повышения квалификации специалистов с высшим медицинским образованием в связи с внедрением новых технологий.

10.2. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников производится на основании приказа главного врача в соответствии с ежегодно утверждаемыми главным врачом Учреждения планами за счет внебюджетных средств Учреждения (средств от приносящей доход деятельности и средств Фонда обязательного медицинского страхования) и субсидий за счет республиканского бюджета Республики Коми на выполнение государственных заданий.

Повышение квалификации и дополнительное обучение работников по программам непрерывного медицинского образования производится в соответствии с законодательством РФ.

10.3. Работники, подлежащие переаттестации в текущем году, в срок не позднее чем за четыре месяца до наступления даты переаттестации, знакомятся под роспись с планом аттестации и переаттестации специалистов и письменно предупреждаются о том, что в случае непрохождения ими переаттестации квалификационная категория снимается и последующая оплата труда будет производиться без учета квалификационной категории.

10.4. Работникам, направленным на обучение с целью повышения квалификации или получения новой специализации с отрывом от производства, предоставляются льготы, установленные действующим законодательством, а именно, сохраняется место работы и средняя зарплата по основному месту работы. При направлении работников для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность им производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах как при направлении в служебные командировки.

10.5. Работодатель имеет право на проведение зачетов по проверке соответствующих знаний работников.

10.6. Работодатель для удовлетворения потребности ГБУЗ РК «Коми республиканский перинатальный центр» в кадрах имеет право заключать ученические договора в соответствии с действующим законодательством.

10.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и Работодателем в письменной форме.

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

10.8. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, Работодатель в соответствии с нормами действующего трудового законодательства:

- предоставляет:

- а) дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка;
- б) отпуска без сохранения заработной платы;

- оплачивает один раз в учебном году проезд к месту нахождения организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно:

а) при получении высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной форме обучения в размере 100 процентов стоимости проезда;

б) при получении среднего профессионального образования по заочной форме обучения в размере 50 процентов стоимости проезда;

- по желанию работника перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливает рабочую неделю, сокращенную на 7 часов:

а) работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации;

б) работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем трудового коллектива в переговорах по урегулированию трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством.

11.2. От имени трудового коллектива Представитель, избранный на собрании (конференции) трудового коллектива, в лице Председателя профсоюзного комитета, ведет переговоры с Работодателем в период разработки, обсуждения, заключения коллективного договора.

11.3. Представитель трудового коллектива, участвующий в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе администрации без предварительного согласия, уполномочившего их на представительство органа.

11.4. Председатель первичной профсоюзной организации входит в состав Медицинского Совета и Экспертного совета ГБУЗ РК «КРПЦ». Члены профсоюзной организации входят в состав аттестационной, тарификационной комиссии, в комиссию по социальному страхованию.

11.5. Профсоюзная организация имеет право осуществлять контроль за выполнением законодательства о труде, правил и норм по технике безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, правильным применением установленных условий оплаты труда. Представитель профсоюза выполняют работу по контролю за выполнением коллективного договора в рабочее время.

11.6. Работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, содействовать деятельности профсоюзной организации;
- предоставлять необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам;
- разрешить проведение в рабочее время одного отчетно-выборного собрания, конференций, заседаний профкома;

- предоставлять профсоюзной организации в бесплатное пользование помещения, оборудование, оргтехнику, транспортные средства, средства связи;

- обеспечить участие членов профорганов, не освобожденных от основной работы, в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов сроком не менее 6 дней в году с сохранением заработной платы;

- предоставлять членам профорганов, не освобожденным от основной работы, время для выполнения общественных обязанностей, а также профсоюзной учебы с сохранением заработной платы.

- при наличии личных письменных заявлений работников – членов и не членов профсоюза, ежемесячно и бесплатно одновременно с заработной платой перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы и другие добровольные выплаты, удерживаемые из заработной платы.

- обеспечивать невмешательство в финансовую деятельность профсоюзного комитета.

- отчислять денежные средства на счет профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в соответствии с соглашением о сотрудничестве.
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

XII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ

- 12.1. Работодатель обеспечивает медицинское обслуживание всех работников следующими видами медицинской помощи:
- периодическими (в течение трудовой деятельности) медицинскими осмотрами сотрудников;
 - организация первоочередной лечебно-профилактической помощи по профилю учреждения;
 - проведение ультразвукового исследования для сотрудников ГБУЗ РК «КРПЦ» при наличии направления - бесплатно;
 - предоставление по льготным расценкам для работников ГБУЗ РК «КРПЦ» платных услуг:

- а) по диспансерному наблюдению по беременности;
- б) при оказании платных услуг ЭКО и анализов, проводимых лабораторией МГК (ТТГ, Т4 - 1 раз в год), клинично-диагностической лабораторией при наличии направления от лечащего врача, завизированного главным врачом ГБУЗ РК «КРПЦ», работник оплачивает только стоимость реактивов и расходных материалов.

12.2. Работодатель компенсирует работнику расходы на проведение предварительного медицинского осмотра (при поступлении на работу) в течение 1 года после заключения трудового договора.

12.3. Работодатель, при наличии финансовых средств, за счет внебюджетных средств ГБУЗ РК «КРПЦ» обязуется:

- 12.3.1. Поздравлять с вручением цветов следующих работников:
- к юбилейным датам 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, 75-летие со дня рождения;
 - при награждении почетными грамотами Учреждения, Министерства здравоохранения Республики Коми, Министерства здравоохранения Российской Федерации, Почетными званиями Республики Коми и Российской Федерации.

12.3.2. При приглашении на работу иногородних специалистов возмещать им часть расходов по найму жилого помещений, размер возмещения устанавливается соглашением между Работодателем и приглашенным работником;

12.3.3. При прекращении трудовой деятельности в связи с выходом на трудовую пенсию по старости впервые или инвалидности производить выплату материальной помощи работникам, проработавшим в отрасли здравоохранения непрерывно 20 и более лет и имеющих стаж работы в ГБУЗ РК «КРПЦ»:

- не менее 10 и не более 15 лет - в размере 10 000 (десять тысяч рублей) 00 копеек;
- не менее 15 и не более 20 лет - в размере 15 000 (пятнадцать тысяч рублей) 00 копеек;
- 20 лет и более - в размере 20 000 (двадцать тысяч рублей) 00 копеек.

12.3.4. Производить единовременное премирование (выплаты) работников в следующих случаях:

12.3.4.1. к юбилейным датам 50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие, 70-летие, 75-летие со дня рождения работникам, имеющим стаж работы в ГБУЗ РК «КРПЦ»:

- не менее 5 лет и не более 10 лет - в размере 3000 руб.;
- 10 и более лет - в размере 5000 руб.;

12.3.4.2. при награждении:

- Почетными грамотами Республики Коми, Министерства здравоохранения Республики Коми и Министерства здравоохранения Российской Федерации - в размере 5000 руб.;
- нагрудными знаками, знаками отличия, Почетными званиями Республики Коми и Российской Федерации - в размере 7000 руб.

12.3.4.3. за высокое профессиональное мастерство:

- за победу в конкурсе «Лучший по профессии», проводимом в Учреждении - в размере 5000 руб.;



рудового
канский
9 года

- за победу в республиканском конкурсе «Лучший по профессии» в размере 10 000 руб.;

- за победу в конкурсе «Лучший врач года», проводимом в Учреждении - в размере 5000 руб.;

- за победу в республиканском конкурсе «Лучший врач года» - в размере 10000 руб.

12.3.5. Улучшать социально – бытовые условия на рабочих местах;

12.3.6. Выплачивать материальную помощь:

а) работнику в связи со стихийными бедствиями (пожаром, наводнениями), при наличии подтверждающих документов, в размере 5 000 (пять тысяч рублей) 00 копеек;

б) членам семьи работника в случае его смерти, независимо от стажа его работы, при наличии подтверждающих документов, в размере 5 000 (пять тысяч рублей) 00 копеек;

в) работнику в случае смерти его супруга, близких родственников (родителей, детей), при наличии подтверждающих документов, в размере в размере 5 000 (пять тысяч рублей) 00 копеек.

12.4. Профсоюзный комитет и работодатель, при наличии финансовых средств, за счет внебюджетных средств ГБУЗ РК «КРПЦ», обязуются:

- организовывать культурно-массовые мероприятия;

- проводить физкультурное – оздоровительную работу;

- пропагандировать здоровый образ жизни (борьба с курением в помещениях и на территории ГБУЗ РК «КРПЦ»).

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЙ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

13.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него настоящим коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

13.3. Стороны пришли к соглашению, что настоящий договор может быть изменен, дополнен, аннулирован до истечения срока действия или продлен по взаимной договоренности сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

13.4. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в период его действия оформляются совместными решениями Работодателя и представителя Работников, подписываются сторонами и являются его неотъемлемой частью.

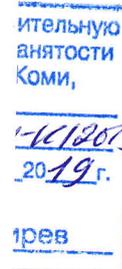
13.6. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, вносятся в коллективный договор только на основании их обсуждения и одобрения конференции работников учреждения при наличии соответствующего экономического обоснования.

Настоящий коллективный договор подписан «05» июля 2019 года и вводится в действие с момента его подписания.

СОДЕРЖАНИЕ:

итр»

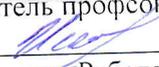
Раздел 1 Общие положения	2
Раздел 2. Социальное партнерство	2
Раздел 3. Обязанности сторон в области экономической и производственной деятельности	3
Раздел 4. Оплата труда	5
Раздел 5. Охрана труда.	7
Раздел 6. Рабочее время и время отдыха.	9
Раздел 7. Прием на работу, изменение и расторжение трудового договора	13
Раздел 8. Дисциплинарная ответственность работодателя и работника	14
Раздел 9. Разрешение трудовых споров.	17
Раздел 10. Профессиональная подготовка и переподготовка	18
Раздел 11. Гарантии профсоюзной деятельности.	19
Раздел 12. Социальные гарантии работников, охрана здоровья.	20
Раздел 13. Контроль за выполнением коллективного договора. Порядок внесения дополнений и изменений	21



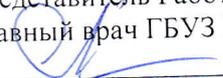
удового
санский
года

Пронумеровано, прошито и скреплено печатью
22 (листа) листа

Представитель Работников
Председатель профсоюзного комитета


И.С. Исаков

Представитель Работодателя –
Главный врач ГБУЗ РК «КРПЦ»


О.Н. Лебедева

«05» июля 2019 года