

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КОМИ
«КОМИ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ НАРКОЛОГИЧЕСКИЙ ДИСПАНСЕР»

Раздел 2. Предмет коллективного договора
Раздел 3. Стороны коллективного договора
Раздел 4. Действие коллективного договора
Раздел 5. Задачи (персональных) данных работников
Раздел 6. Трудовые отношения. Права и обязанности сторон
Раздел 7. Права и обязанности работников, принятых на работу по
наблюдению или заключивших контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 35
Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о
исполнении обязанностей в соответствии с законодательством Российской Федерации
или закона Республики Коми
Раздел 8. Статус труда
Раздел 9. Режим труда и отдыха
Раздел 10. Оплата труда
Раздел 11. Социальное партнерство
Раздел 12. Организация профсоюзной организации
Раздел 13. Социальные гарантии и компенсации
Раздел 14. Обеспечение деятельности профсоюзной организации
Раздел 15. Дисциплинарные взыскания
Раздел 16. Поощрения и награждения за успехи в работе
Раздел 17. Заключительные положения

**Коллективный договор
на 2024-2027 годы
между работодателем и работниками
государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Коми «Коми республиканский
наркологический диспансер»**

Коллективный договор прошел уведомительную
регистрацию в Министерстве труда, занятости
и социальной защиты Республики Коми,
с протоколом разногласий с комиссией
Регистрационный № *09-Р/024*
от *12* » *07* 20 *24* г.
Начальник управления труда: *Смирнов В В*
подпись Ф.И.О.

Сыктывкар
2024

Содержание коллективного договора

- Раздел 1. Общие положения.
- Раздел 2. Предмет коллективного договора
- Раздел 3. Стороны коллективного договора.
- Раздел 4. Действия коллективного договора.
- Раздел 5. Защита персональных данных работников
- Раздел 6. Трудовые отношения. Права и обязанности сторон.
- Раздел 7. Права и обязанности работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.
- Раздел 8. Оплата труда.
- Раздел 9. Рабочее время и время отдыха.
- Раздел 10. Отпускное время.
- Раздел 11. Трудовой договор и обеспечение занятости.
- Раздел 12. Охрана труда.
- Раздел 13. Социальные гарантии и социальная защита работников. Дополнительные социальные гарантии и компенсации.
- Раздел 14. Обеспечение деятельности профсоюзной организации.
- Раздел 15. Дисциплинарные взыскания.
- Раздел 16. Поощрения и награждения за успехи в работе
- Раздел 17. Заключительные положения.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) разработан и заключен в соответствии с требованиями Конституции РФ, Конституции РК, Трудового кодекса РФ (далее – Трудовой кодекс РФ), Федерального закона от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», Законом РФ от 19.02.1993 N4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», регионального отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения Республики Коми и Коми республиканской организацией Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, и иными законодательными и нормативными актами Российской Федерации, законами Республики Коми, регулируемыми трудовые правоотношения, а также отношения, направленные на обеспечение защиты социальных интересов работников.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Коми «Коми республиканский наркологический диспансер» (далее по тексту – ГБУЗ РК «КРНД», Учреждение, Работодатель), заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей, распространяется на всех работников, в том числе вновь принятых.

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

1.3.1. Совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работе Учреждения.

1.3.2. Закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, и не ограничивает права руководителя учреждения в расширении этих гарантий.

1.3.3. Реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

2. Предмет коллективного договора.

2.1. Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем, Профсоюзным комитетом и Работниками в лице их представителей по вопросам:

2.1.1. Условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха.

2.1.2. Улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, прав и обязанностей действующих общественных организаций, их гарантий и обеспечения

условий их деятельности и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства и устанавливающим более благоприятные условия труда по сравнению с нормативными правовыми актами в сфере труда, действующими на дату заключения Договора отраслевыми тарифными соглашениями, а также нормативные положения, о которых в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном их закреплении в коллективном договоре.

3. Стороны коллективного договора.

3.1. Сторонами настоящего Договора являются: «Работодатель» в лице главного врача ГБУЗ РК «КРНД» Свиридовой Светланы Владимировны, действующей на основании Устава, далее «Работодатель», с одной стороны, и работниками ГБУЗ РК «КРНД», интересы которых представляют первичная профсоюзная организация учреждения, в лице ее Председателя Михеевой Айсулы Ильяровны, именуемый далее «Профком», и представители от трудового коллектива Никитин Андрей Евгеньевич, Бедельянц Валентина Александровна, Прокушева Элина Николаевна, Исаков Юрий Анатольевич, Шамшура Екатерина Сергеевна, Котик Ирина Владимировна, Илларионова Анастасия Александровна.

4. Действие коллективного договора.

4.1. Коллективный договор заключается на срок три года с 17.06.2024 по 16.06.2027. Впоследствии стороны вправе продлить срок его действия еще на три года, или заключить новый договор. Вступление в силу коллективного договора определяется датой его подписания.

4.2. За три месяца до окончания срока действия стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего. Условия, установленные настоящим коллективным договором, сохраняют свое действие до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор или продлят действующий.

4.3. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учётом финансово-экономического положения ГБУЗ РК «КРНД» работодателем могут устанавливаться дополнительные льготы и преимущества для работников, а также условия труда, более благоприятные по сравнению с положениями действующего законодательства.

4.4. В течение срока действия коллективного договора стороны могут вносить в него изменения и дополнения при взаимной договоренности сторон в порядке, установленном для его заключения (ст.44 Трудового кодекса РФ). Стороны используют все возможности для устранения трудовых конфликтов и разногласий.

4.5. Коллективный договор заверяется подписями главного врача Учреждения Свиридовой Светланы Владимировны, председателя Профсоюзного комитета Михеевой Айсулы Ильяровны и Бедельянц Валентины Александровны, наделенных соответствующими полномочиями.

4.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех сотрудников ГБУЗ РК «КРНД». Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью и имеют равную с ним юридическую силу.

4.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, изменения типа государственного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения (ч.4 ст.43 Трудового кодекса РФ).

4.8. В течение семи дней со дня подписания сторонами Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в Министерство труда, занятости и социальной защиты по Республике Коми.

4.9. В течение одного месяца со дня уведомительной регистрации Работодатель направляет Договор на ознакомление Работникам путем размещения принятого коллективного договора на официальном сайте Учреждения.

5. Защита персональных данных работников.

5.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие общие требования:

5.1.1. Обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, получении образования и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

5.1.2. При определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

5.1.3. Все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

5.1.4. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать сведения о работнике, относящиеся в соответствии с законодательством Российской Федерации в области персональных данных к специальным категориям персональных данных,

за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами

5.1.5. Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;

5.1.6. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьёй 24 Конституции РФ работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия.

5.1.7. При принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

5.1.8. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счёт его средств в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.1.9. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований трудового законодательства и иных федеральных законов.

5.1.10. В соответствии с возложенными должностными обязанностями доступ к персональным данным работников имеют:

5.1.10.1. Главный врач, сотрудники отдела кадров, бухгалтерии, работники экономического отдела, делопроизводитель, юрисконсульт, специалист по защите информации, специалист по гражданской обороне, специалист по охране труда.

5.1.10.2. Выборные органы первичной профсоюзной организации действуют в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, а также для реализации прав и выполнения обязанностей, возложенных на выборные органы первичной профсоюзной организации настоящим коллективным договором.

5.1.10.3. Для ведения учетной документации в подразделениях (ведение табеля, графика учета рабочего времени, распределение стимулирующих выплат): руководители (заведующие, начальники) подразделений, старшие медицинские сестры, ответственные лица.

5.1.11. Лица, виновные в нарушении положений законодательства Российской Федерации в области персональных данных при обработке персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными

федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

6. Трудовые отношения. Права и обязанности сторон.

Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 Трудового кодекса РФ).

6.1. Стороны, заключившие коллективный договор, в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные партнерами права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

6.2. Стороны, заключившие коллективный договор, признают его большое значение в целях развития ГБУЗ РК «КРНД», обеспечения рациональной организации труда, совершенствования оплаты и улучшения условий труда сотрудников.

6.3. Стороны договорились проводить мероприятия, направленные на улучшение качества оказания медицинской помощи, подчинение работников правилам внутреннего трудового распорядка, повышение квалификации персоналом, обеспечение работодателем норм труда, повышение производительности труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда в пределах финансово-экономических возможностей ГБУЗ РК «КРНД».

6.4. Высшим должностным лицом Учреждения является главный врач, назначаемый и освобождаемый от должности министром здравоохранения Республики Коми.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

6.5.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым

договором.

6.5.3. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

6.5.4. Обеспечивать безопасные условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

6.5.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

6.5.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

6.5.7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном настоящим Кодексом.

6.5.8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

6.5.9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

6.5.10. Производить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников на условиях и в порядке, предусмотренном действующим законодательством, обеспечивать возможность аттестации и переаттестации сотрудников согласно действующему законодательству – не реже 1 раза в 5 лет.

6.5.11. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.5.12. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

6.5.13. 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 РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.5.14. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом РФ; предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроль над ходом его выполнения.

6.5.15. Рассматривать в недельный срок (статья 370 Трудового кодекса РФ) требования выборных профсоюзных органов об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о результатах

рассмотрения данного требования и принятых мерах указанным органам и представителям.

6.5.16. Работодатель обязуется знакомить с настоящим коллективным договором всех вновь принимаемых на работу работников (до подписания трудового договора).

6.5.17. Работодатель несёт иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

6.6. Профсоюзы обязуются:

6.6.1. Проводить воспитательную работу среди работников по повышению их ответственности в выполнении производственных заданий.

6.6.2. Нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

6.6.3. Проводить работу по укреплению производственной дисциплины.

6.6.4. Принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов.

6.6.5. Осуществлять контроль за соблюдением правил охраны труда и техники безопасности.

6.6.6. Принимать участие при проведении мероприятий по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.6.7. Согласовывать должностные инструкции работников учреждения, документы по охране труда.

6.6.8. Согласовывать месячный график работы структурного подразделения.

6.7. Работники обязаны:

6.7.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя.

6.7.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ РК «КРНД», утверждаемые главным врачом по согласованию с профкомом, трудовую дисциплину, требования нормативных актов и локальных документов, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, действующие в учреждении.

6.7.3. Выполнять установленные нормы труда.

6.7.4. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

6.7.5. 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.

6.7.6. 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).

6.7.7. Сохранять коммерческую и корпоративную тайну, соблюдать требования Анतिकоррупционной политики, действующей в учреждении, соблюдать требования законодательства по обработке и защите персональных данных.

6.7.8. Систематически повышать свою деловую квалификацию.

6.7.9. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, вести себя достойно, соблюдать общепринятые нормы этики и правила служебного поведения в общении с сотрудниками, пациентами и другими лицами в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.7.10. Способствовать повышению эффективности оказываемой медицинской помощи, улучшению качества медицинской помощи, росту профессиональной деятельности, повышению престижа работника здравоохранения.

6.7.11. Принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный производственный процесс, немедленно сообщать о случившемся работодателю и непосредственному руководителю.

6.7.12. В случае получения травмы на рабочем месте во время исполнения должностных обязанностей работник учреждения обязан:

6.7.12.1. Незамедлительно, сообщить своему непосредственному руководителю и специалисту по охране труда.

6.7.12.2. При нахождении в командировке – сообщить в течение суток (телефон, телеграмма и т.д.) непосредственному руководителю, специалисту по охране труда учреждения.

6.7.12.3. Информировать работодателя о наступлении временной нетрудоспособности.

6.7.12.4. При получении травмы в быту сообщить в течение 5 часов непосредственному руководителю, специалисту по охране труда учреждения.

6.7.13. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности в сроки, установленные действующим законодательством и приказами главного врача) медицинские осмотры (обследование), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательством.

6.7.14. Проходить ежегодное обучение по охране труда, по пожарной безопасности, гражданской обороне, антитеррористической безопасности, оказанию первой медицинской помощи и по электробезопасности.

6.7.15. Содержать в чистоте и порядке свое рабочее место, соблюдать чистоту и санэпидрежим в учреждении, кабинете, других структурных подразделениях, а также на территории ГБУЗ РК «КРНД».

6.7.16. Работники несут иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями, правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ РК «КРНД».

6.8. Работодатель имеет право:

6.8.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6.8.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

6.8.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

6.8.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и 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, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда.

6.8.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6.8.6. Принимать локальные нормативные акты.

6.8.7. Производить оплату командировочных расходов за счет средств полученных от платной деятельности в соответствии с Положением о служебных командировках.

6.8.8. Оказывать правовую и финансовую помощь работникам.

6.8.9. Увеличивать размер суточных при командировках, за счет средств полученных от платной деятельности учреждения, при наличии финансовой возможности.

6.8.10. Производить оплату командировочных (суточные, проживание, транспортные расходы) сверх норм, установленных законодательством, для преподавателей высших учебных заведений, приглашенных со стороны с целью проведения учебных семинаров, научно-практических конференций, за счет средств полученных от платной деятельности учреждения, при наличии финансовой возможности.

6.8.11. Осуществлять иные права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями, Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ РК «КРНД».

6.9. Профсоюзный комитет имеет право:

6.9.1. Получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности: профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

6.9.2. Оказывать содействие и контролировать соблюдение законодательства об оплате труда.

6.9.3. Участвовать в разработке локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы нормирования и оплаты труда, осуществлять контроль за их реализацией.

6.9.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

6.10. Работник имеет право на:

6.10.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6.10.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

6.10.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

6.10.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

6.10.5. 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.

6.10.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда.

6.10.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

6.10.8. Работники по своей инициативе и с предварительного согласования с работодателем имеют право заключать договор на повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам от своего имени с последующей компенсацией таких расходов.

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

6.10.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

6.10.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.

6.10.12. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6.10.13. Обязательное социальное, медицинское страхование, обязательное страхование медицинских и иных работников, работа которых связана

с угрозой их жизни и здоровью, согласно Закону Республики Коми №95-РЗ 08.11.2007 "Об установлении размера и порядка обязательного страхования для медицинских, фармацевтических и иных работников медицинских организаций, подведомственных органу исполнительной власти Республики Коми в сфере охраны здоровья, работа которых связана с угрозой их жизни и здоровью, и об установлении размера единовременного денежного пособия в случае гибели работника медицинской организации, подведомственной органу исполнительной власти Республики Коми в сфере охраны здоровья", пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

6.10.14. Работники имеют иные права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативно-правовыми актами, соглашениями, Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ РК «КРНД».

7. Права и обязанности работников, призванных на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

7.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (далее Федерального закона №53-ФЗ) либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и ГБУЗ РК «КРНД», приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

7.2. Учреждение на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона №53-ФЗ, либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

7.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей,

установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 Трудового кодекса РФ.

7.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период ГБУЗ РК «КРНД» вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

7.5. Учреждение не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

7.6. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором ГБУЗ РК «КРНД», право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

7.7. ГБУЗ РК «КРНД» в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

7.8. Период приостановления действия трудового договора в соответствии со ст.351.7 Трудового кодекса РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

7.9. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ст.351.7 Трудового кодекса РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

7.10. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы в ГБУЗ РК «КРНД».

7.11. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации Учреждения либо, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с ч.1, абз.1, 3, 5, 9, 10, 11 ч.2 ст.59 Трудового кодекса РФ.

7.12. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной

службы по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона N53-ФЗ, либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п.13.1 ч.1 ст.81 Трудового кодекса РФ.

7.13. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать ГБУЗ РК «КРНД» о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона N53-ФЗ, или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

7.14. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор с Учреждением в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с Федеральным законом N53-ФЗ, либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности в ГБУЗ РК «КРНД», в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

7.15. Работники, с которыми действие трудового договора с Учреждением приостановлено в соответствии со ст.351.7 Трудового кодекса РФ и имеющие в соответствии со ст.325 Трудового кодекса РФ право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно, но не воспользовавшиеся правом на компенсацию расходов в связи с приостановлением трудового договора, могут воспользоваться таким правом из расчета один раз в два года за период приостановления трудового договора после возобновления действия трудового договора.

7.16. Правом на компенсацию расходов работник может воспользоваться один раз в год. При наличии у работника права на компенсацию расходов за периоды приостановления трудового договора одновременно с правом на компенсацию расходов по графику отпусков работник может воспользоваться правом на компенсацию расходов за периоды приостановления трудового договора

в следующем году согласно графику отпусков, утвержденному работодателем в соответствии с требованиями трудового законодательства.

8. Оплата труда.

8.1. Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

8.2. Оплата труда производится в соответствии с Положением об оплате труда работников в ГБУЗ РК «КРНД», утверждаемым главным врачом с учетом мнения профсоюзного комитета в ГБУЗ РК «КРНД».

8.3. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 Трудового кодекса РФ) устанавливается в повышенном размере.

8.4. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК).

8.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

8.6. Изменение системы финансирования и оплаты труда не должны ухудшать положение по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8.7. 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 (ст.74 Трудового кодекса РФ).

8.8. Оклады работников ГБУЗ РК «КРНД» устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами РФ и РК в области оплаты труда и в учреждениях здравоохранения.

8.9. Оплата труда работников ГБУЗ РК «КРНД» производится в соответствии с должностью, специальностью и квалификацией работника.

8.10. Надбавки стимулирующего характера (интенсивность и высокие

результаты труда, качество) устанавливаются в соответствии с Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам ГБУЗ РК «КРНД», обеспечивающих повышение результативности деятельности работников, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.11. Порядок направления работников в служебные командировки, а также порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, регулируется Положением о служебных командировках ГБУЗ РК «КРНД».

8.12. При направлении работника в служебную командировку, курсы повышения квалификации с отрывом от производства, ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка (ст.139 Трудового кодекса РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы", Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 N749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки").

8.13. Работодатель обязуется:

8.13.1. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц:

1. За первую половину месяца – 30-го (28, 29 февраля) числа каждого месяца (за фактически отработанное время).
2. За вторую половину месяца – 15-го числа каждого месяца, следующего за расчетным (за фактически отработанное время).

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

8.13.2. Заработная плата перечисляется всем работникам, в т.ч. вновь принятым работникам, на счета банковских карт в рамках «зарплатного» проекта, заключенного ГБУЗ РК «КРНД» с кредитной организацией.

8.13.3. 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, о размерах и об основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

При наличии технических возможностей Работодатель вправе извещать Работников о составных частях заработной платы в электронном виде.

8.13.4. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

8.13.5. Производить удержания из заработной платы работника только в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными

федеральными законами (ст.137, ст.138 Трудового кодекса РФ).

8.13.6. При прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, ГБУЗ РК «КРНД» обязано в указанный в ст.140 Трудового кодекса РФ срок выплатить не оспариваемую работником сумму.

8.13.7. Работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивать в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

8.13.8. Каждый час работы в ночное время оплачивать в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в Положении по оплате труда в ГБУЗ РК «КРНД» с учетом мнения профсоюзного комитета, трудовым договором.

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

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

При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплату нормируемой части заработной платы производить в соответствии с объемом выполненной работы.

8.13.10. Оплачивать время простоя (статья 72.2 Трудового кодекса РФ) по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

8.13.11. В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки согласно ст.236 Трудового кодекса РФ.

8.13.12. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотры и (или) освидетельствования, Учреждение обязуется сохранять место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Для работников, работающих в круглосуточных стационарах в сменном режиме рабочего времени, предоставляется один оплачиваемый день для прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования с выплатой средней заработной платы.

8.13.13. Обеспечить индексацию заработной платы медицинских и немедицинских сотрудников ГБУЗ РК «КРНД» в порядке, установленными нормативно-локальными актами Министерства здравоохранения Республики Коми в соответствии с Постановлениями Правительства Российской Федерации.

8.14. Работодатель гарантирует:

8.14.1. Возможность получения работником или уполномоченным профсоюзным комитетом на это лицом информации по вопросам правильности начисления заработной платы и соблюдении законодательства в части учета труда и заработной платы.

8.15. Работодатель вправе:

8.15.1. Потребовать от работника отчет о проделанной работе, если он предусмотрен функциональными обязанностями, а также в случаях, когда это необходимо для учета фактически выполняемой работы.

8.15.2. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих интенсивность труда.

9. Рабочее время и время отдыха.

9.1. Режим работы и времени отдыха сотрудников ГБУЗ РК «КРНД»

определяется законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ РК «КРНД», и приказами работодателя с учетом мнения представительного органа профсоюза.

9.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников ГБУЗ РК «КРНД» составляет 40 часов в неделю (ст.91 Трудового кодекса РФ). Продолжительность рабочего времени для женщин составляет 36 часов в неделю. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст.320 Трудового кодекса РФ).

9.3. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда (ст.92 Трудового кодекса РФ).

9.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени для медицинских работников и отдельных подразделений определена ст.350 Трудового кодекса РФ.

9.5. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 35 часов в неделю (ст.92 Трудового кодекса РФ).

9.6. 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, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

9.7. Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных ч.1 ст.92 Трудового кодекса РФ для лиц соответствующего возраста.

9.8. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется трудовым договором работника, Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.ст.100, 101, 103, 104 ТК).

9.9. По соглашению сторон трудового договора работнику 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 с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

9.10. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда

работника производится пропорционально отработанному им времени.

9.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

9.12. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч.4 ст.99 Трудового кодекса РФ только с предварительного письменного согласия работника и согласования с профсоюзным комитетом.

9.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

9.14. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

9.15. Для отдельных работников устанавливается режим ненормированного рабочего дня (ст.101 Трудового кодекса РФ).

9.16. Остальные вопросы режима рабочего времени, времени отдыха, в том числе предоставление работникам отпусков регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ РК «КРНД», трудовыми договорами работников и приказами работодателя с учетом мнения представительного органа профсоюза.

9.17. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст.97, 99 Трудового кодекса РФ.

9.18. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч.2 ст.113 Трудового кодекса РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя (ч.5 ст.113 Трудового кодекса РФ).

9.19. Запрещается в рабочее время отвлекать работников от их непосредственной работы на мероприятия, не связанные с производственной деятельностью.

9.20. С работниками других организаций, учреждений, предприятий могут заключаться договоры в порядке внешнего совместительства.

9.21. Работодатель может привлекать работников к работе по совместительству (с заключением трудового договора о работе по совместительству). При этом работодатель обязан соблюдать ограничения по продолжительности рабочего времени, предусмотренные действующим законодательством.

9.22. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ РК «КРНД». В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

9.23. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставлять помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже, чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (ст.258 Трудового кодекса РФ).

9.24. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (ст.110 Трудового кодекса РФ).

9.25. Для предотвращения воздействия окружающего табачного дыма на здоровье человека запрещается в рабочее время и во время перерыва, в том числе обеденного, курение табака на территориях и в помещениях отделений ГБУЗ РК «КРНД» (Федеральный закон от 23.02.2013 N15-ФЗ "Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака"). При нарушении указанного режима Работодатель вправе в отношении работника применить дисциплинарное взыскание согласно требований ст.192 Трудового кодекса РФ.

10. Отпускное время.

10.1. Работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск.

10.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст.114, 115 Трудового кодекса РФ), и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в районах, приравненных к Крайнему Северу (ст.321 Трудового кодекса РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

10.3. Инвалидам предоставляется ежегодный основной отпуск не менее 30 календарных дней (ст.115 Трудового кодекса РФ, ст.23 Федерального закона от 24.11.1995 N181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

10.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков на очередной календарный год предоставляется на утверждение главному врачу не позднее 01 декабря текущего года и согласовывается с профсоюзным комитетом. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 Трудового кодекса РФ).

10.5. Изменение графика отпусков по инициативе работодателя возможно с письменного согласия работника (в силу производственной необходимости), согласованного с профсоюзным комитетом.

10.6. Внеочередное (вне зависимости от графика отпусков) (ст.123 Трудового кодекса РФ) предоставление отпусков в удобное для работника время устанавливается работникам:

а) одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для него время.

б) работникам в возрасте до восемнадцати лет.

в) работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

г) лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

д) донорам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России».

е) женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком.

ж) в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

з) супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы,

предоставляется без сохранения заработной платы.

и) инвалидам войны, ветеранам боевых действий ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

к) работникам, которые были призваны на военную службу по мобилизации или которые поступали на военную службу по контракту либо заключали контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст.351.7 Трудового кодекса РФ действия трудового договора. Указанные работники имеет право на предоставление им ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время независимо от стажа работы.

л) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами.

10.7. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

10.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в ГБУЗ РК «КРНД».

10.9. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

10.10. Работникам, указанным в п.10.6 Коллективного договора, по заявлению оплачиваемый отпуск предоставляется до истечения шести месяцев непрерывной работы в ГБУЗ РК «КРНД».

10.11. В соответствии с законодательством (ст.116 Трудового кодекса РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

а) Занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 Трудового кодекса РФ на основании специальной оценки условий труда с учетом Постановления Правительства РФ от 6 июня 2013 года №482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников»). Перечень профессий и должностей, дающих право на дополнительные отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, утверждается Приказом ГБУЗ РК «КРНД».

б) За работу в режиме ненормированного рабочего дня – не менее 3-х календарных дней (ст.119 Трудового кодекса РФ). Перечень работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Приказом ГБУЗ РК «КРНД».

10.12. Дополнительные отпуска, предусмотренные законодательством, предоставляются работнику одновременно с основным отпуском на основании графика отпусков.

10.13. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным

основным оплачиваемым отпуском.

10.14. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

10.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен:

а) в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст.124 Трудового кодекса РФ);

б) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

10.16. Работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником, если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала (ст.124 Трудового кодекса РФ).

10.17. 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.

10.18. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.19. 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 (ст.125 Трудового кодекса РФ).

10.20. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. 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.

10.21. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

10.22. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ (ст.126 Трудового кодекса РФ).

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

10.24. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

10.25. Оплату проезда к месту использования отпуска и обратно работникам Учреждение обязуется производить в соответствии с Положением о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работников ГБУЗ РК «КРНД» и членов их семей.

10.26. Уволенным работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 Трудового кодекса РФ).

10.27. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

10.28. В соответствии со ст.262 Трудового кодекса РФ Работодатель предоставляет четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней установлен Постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 N714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

10.29. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без

сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

10.30. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

а) прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней).

б) прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

10.31. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

а) прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней.

б) прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования.

10.32. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 Трудового кодекса РФ):

а) работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

б) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

в) работающим инвалидам, в том числе инвалидам войны – до 60 календарных дней в году;

г) работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

д) участникам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий –

до 35 календарных дней в году.

е) работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения:

- допущенным к вступительным испытаниям, – 15 календарных дней.

- слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней.

ж) 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.

з) работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, допущенным к вступительным испытаниям, – 10 календарных дней.

и) 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.

к) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, иными федеральными законами.

10.33. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

10.34. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

10.35. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения, а также 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 устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка, но не ниже минимального размера оплаты труда.

10.36. По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

10.37. Гарантии и компенсации работникам, указанным в п.10.30, п.10.31, п.10.32 (п.п.е, ж, з, и), п.10.33, п.10.34, п.10.35, п.10.36 коллективного договора, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

10.38. 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.

10.39. К дополнительным отпускам, предусмотренным п.10.30, п.10.31, п.10.32 (п.п.е, ж, з, и) коллективного договора, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

10.40. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, а также по образовательным программам среднего профессионального образования, устанавливаются соглашением к трудовому договору между работником и Учреждением.

10.41. Работодатель на основании заявления работника, поданного в письменной или электронной форме в установленном порядке, предоставляет оплачиваемые дни с сохранением средней заработной платы:

- в день знаний для родителей, воспитывающим школьников младших классов (с первого по четвёртый класс), а также воспитывающим школьников пятых классов;
- в день последнего звонка для родителей, воспитывающим школьников четвертых, девярых и одиннадцатых классов.

В случае, если оба родителя работают в ГБУЗ РК «КРНД», указанные оплачиваемые дни предоставляется одному из родителей.

10.42. Работодатель вправе на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- а) Работнику (в случае работы в ГБУЗ РК «КРНД» обоим родителям, одному из родителей), имеющему ребенка в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставлять дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. Предоставляемые выходные дни не могут быть суммированы. Выходной день, не использованный в течение месяца, на следующий месяц не переносится. При наличии двух и более детей количество дней, предоставляемых без

сохранения заработной платы, не увеличивается.

б) Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливается по заявлению указанных лиц ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. В случаях, когда предоставление отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, отпуск переносится на другое время.

11. Трудовой договор и обеспечение занятости.

11.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при приеме на работу оформляются трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

11.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

11.3. Обязательному предварительному медицинскому осмотру при заключении трудового договора подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

11.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

11.5. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического

допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, – не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом.

11.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе до 3-х месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей структурными подразделениями – до 6 месяцев (ст.70 Трудового кодекса РФ). При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

11.7. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч.2 ст. 67 Трудового кодекса РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

11.8. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

11.9. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

11.9.1. беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

11.9.2. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

11.9.3. лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

11.9.4. лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

11.9.5. лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

11.9.6. лиц, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с ГБУЗ РК «КРНД», которые заключали договор с Учреждением на прохождение обучения;

11.9.6.1. в случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию ГБУЗ РК «КРНД» возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные Учреждением расходы в связи с ученичеством.

11.9.7. иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

11.10. В письменный трудовой договор, заключаемый работником с Учреждением, в обязательном порядке включаются все условия, обязательные для работника и работодателя (ст.57 Трудового кодекса РФ).

11.11. Условия договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме, в том числе перевод на другую работу (ст.72 Трудового кодекса РФ).

11.12. Договором может предусматриваться выплата вознаграждений по итогам работы за год, установление надбавок, премий в пределах фонда заработной платы, а также условия их понижения.

11.13. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.72.2. Трудового кодекса РФ.

11.14. Прекращение трудового договора с работниками производится в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.ст.77, 78, 79, 80, 81, 83, 178 Трудового кодекса РФ).

11.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом Учреждения. С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

11.16. 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 РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

11.17. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 Трудового кодекса РФ) и произвести с ним расчет в соответствии со ст.140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника Работодатель обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

11.18. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 Трудового кодекса РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

11.19. В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения,

представитель ГБУЗ РК «КРНД» обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма Учреждение освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности в ГБУЗ РК «КРНД». Учреждение также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности в ГБУЗ РК «КРНД» в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному п.п.а п.6 ч.1 ст.81 или п.4 ч.1 ст.83 Трудового кодекса РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с ч.2 ст.261 Трудового кодекса РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности в ГБУЗ РК «КРНД» после увольнения, представитель Учреждения обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии)).

11.20. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

11.21. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом информация.

11.22. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

11.23. Учреждение обязано предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы в ГБУЗ РК «КРНД» способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

11.24. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Учреждением для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, представитель ГБУЗ РК «КРНД» по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

11.25. Работодатель обязуется:

11.25.1. Осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их квалификацией и производственной компетенцией при наличии свободных вакансий, в том числе на период отсутствия основного работника (по срочному трудовому договору).

11.25.2. При принятии на работу знакомить работников с Правилами внутреннего трудового распорядка, с должностными инструкциями, правилами охраны труда, пожарной безопасности, Коллективным договором, Антикоррупционной политикой учреждения, Кодексом этики и деонтологии и другими нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника.

11.25.3. Оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 Трудового кодекса РФ).

11.25.4. Выполнять условия заключенного трудового договора.

11.25.5. Изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.ст.72-75 Трудового кодекса РФ).

11.25.6. По письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется); справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах, о периоде работы в ГБУЗ РК «КРНД»). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

11.25.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждения, сокращением штатов, упразднением должностей и невозможностью перевода работника на другую работу, соответствующую знаниям и опыту, увольнение должно быть произведено согласно Трудовому кодексу РФ с предоставлением всех льгот и компенсаций, предусмотренных законом РФ от 19.02.1993 N4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

11.25.8. Сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (п.2, ст.12 Федерального закона от 12.01.1996 N10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.25.9. Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения штатов, ухудшения финансово-экономического положения Учреждения, в которых обязуется не допускать ликвидации учреждения, его подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работ, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца).

11.25.10. Представлять в профсоюзный комитет Учреждения для согласования в письменной форме проекты приказов о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае массового сокращения не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, планы графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Моментом начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников необходимо считать дату направления письменного предупреждения работникам об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников (ч.2 ст.180 Трудового кодекса РФ).

11.26. Профсоюзный комитет обязуется:

11.26.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

11.26.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст.373 Трудового кодекса РФ).

11.26.3. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест.

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

11.27. Стороны договорились:

11.27.1. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда, квалификацией и стажем работы. При равных условиях (стаж и квалификации) преимущественное право на оставление на работе предоставляется (ст.179 Трудового кодекса РФ):

а) семейным при наличии двух и 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);

б) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

в) лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

г) работникам, получившим в период работы в Учреждении трудовое увечье или профзаболевание;

д) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

е) инвалидам ВОВ и другим инвалидам боевых действий по защите Отечества;

ж) одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 18 лет;

- з) отцам, воспитывающим детей в возрасте до 18 лет без матери;
- и) родителям (опекунам, попечителям, приемным родителям), воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- к) родителям, имеющим ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п.7 ст.38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации;
- л) одиноким матерям, супругам военнослужащих – граждан, проходящих военную службу по призыву (ст.10, ст.23 Федерального закона от 27.05.1998 N76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- м) молодым специалистам до истечения 3-х лет с момента поступления на работу;
- н) избранным в состав выборного органа профсоюзного комитета;
- о) иные лица в соответствии с федеральными законами.

11.27.2. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п.2, 3 и 5 ст.81 Трудового кодекса РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ч.4 ст.82 Трудового кодекса РФ).

11.27.3. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст.82 Трудового кодекса РФ).

12. Охрана труда.

Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

В соответствии со ст.212 Трудового кодекса РФ

12.1. Работодатель обязуется обеспечить (ст.214 Трудового кодекса РФ):

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

12.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

- 12.1.3. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- 12.1.4. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.
- 12.1.5. Соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.
- 12.1.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков вновь организованных рабочих мест.
- 12.1.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 12.1.8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
- Приобретение и эксплуатация СИЗ, не имеющих документа о подтверждении соответствия, а также имеющих документы о подтверждении соответствия, срок действия которых истек, не допускается.
- 12.1.9. Оснащение средствами коллективной защиты.
- 12.1.10. Организацию всех работ по обеспечению работников СИЗ, в том числе хранение, уход, вывод из эксплуатации, утилизацию СИЗ за счет средств республиканского бюджета и средств полученных от платной деятельности Учреждения.
- 12.1.11. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их анализ и оценку. Разработку и реализацию мероприятий по предупреждению и снижению общей и профессиональной заболеваемости работников Учреждения.
- 12.1.12. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- 12.1.13. Обеспечить Работников СИЗами и смывающими средствами в соответствии с Правилами, утверждёнными приказом ГБУЗ РК «КРНД» на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств) Приказ Минтруда России от 29.10.2021 N767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»), с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков, мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.1.14. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

12.1.15. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

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

12.1.17. Организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

12.1.18. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

12.1.19. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

12.1.20. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

12.1.21. 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.

12.1.22. Рассмотрение представлений органов профсоюзного комитета за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

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

12.1.24. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

12.1.25. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

12.1.26. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

12.1.27. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

12.1.28. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

12.1.29. Выполнять план мероприятий по улучшению условий охраны труда работников, ежегодно пересматривать план мероприятий.

12.1.30. Рассматривать вопросы, связанные с условиями труда и разрабатывать меры по их улучшению.

12.1.31. Организовать контроль со стороны администрации за соблюдением законодательства, соглашения по охране труда.

12.1.32. Установить (определить) места расположения аптек для оказания первой помощи работникам, назначить лиц, ответственных за хранение и комплектацию аптек для оказания первой помощи работникам.

12.1.33. Рассматривать вопросы, связанные с условиями охраны труда и вырабатывать меры по их улучшению.

12.1.34. Обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ.

12.1.35. На основании действующего законодательства и по результатам специальной оценки условий труда, предоставлять в связи с занятостью на работе с вредными условиями труда: дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, повышенная оплата труда.

12.1.36. В соответствии со ст.222 Трудового кодекса РФ работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдавать бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Нормы бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, а также порядок замены выдачи работникам молока или других равноценных пищевых продуктов устанавливаются в соответствии с положением о нормах и условиях бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов в ГБУЗ РК «КРНД».

12.1.37. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда. На время приостановки работ на рабочих местах работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 Трудового кодекса РФ.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывается с учетом мнения профсоюзного комитета.

12.1.38. На работодателя возлагаются иные обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с действующим законодательством.

12.2. Работники обязаны:

12.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

12.2.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

12.2.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

12.2.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

12.2.5. Проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

12.2.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых

оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения.

12.2.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч.2 ст.227 Трудового кодекса РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления.

12.2.8. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

12.2.9. Для приобщения к массовым занятиям физической культурой, поддержки здорового образа жизни принимать участие в организуемых в Учреждении занятиях физкультурой и спортом, спартакиадах, Днях здоровья.

12.3. Профком обязуется:

12.3.1. Оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда.

12.3.2. Рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране труда, состоянии охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

12.3.3. В целях защиты прав и интересов работников:

12.3.3.1. Принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда.

12.3.3.2. Осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства в области охраны труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров.

12.3.3.3. Оказывать содействие в обучении уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюза.

12.3.3.4. Проводить совместно с работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза.

13. Социальные гарантии и социальная защита работников.

Дополнительные социальные гарантии и компенсации.

13.1. Работодатель обязуется:

13.1.1. Своевременно и в полном объеме перечислять в соответствующие государственные фонды обязательные платежи, подлежащие уплате в соответствии с действующим законодательством; выполнять обязательства, предусмотренные законодательством об обязательном государственном социальном страховании.

13.1.2. Обеспечивать работникам предоставление льгот и гарантий, установленных действующим законодательством; по возможности, вводить дополнительные гарантии, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень социальной защищённости в рамках действующего законодательства в пределах финансовых возможностей.

13.1.3. Осуществлять оздоровительные мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний при наличии финансовых возможностей Учреждения, полученных от платной деятельности Учреждения.

13.1.4. Для поддержки здорового образа жизни Работодатель предоставляет возможность работникам посещать спортивные и (или) культурно-массовые мероприятия при наличии финансовых возможностей Учреждения, полученных от платной деятельности Учреждения.

13.1.5. Обеспечивать развитие и поддержку культурно-просветительской работы в ГБУЗ РК «КРНД», проводить среди Работников просветительскую работу, обеспечить развитие и поддержку массовой физической культуры и спорта в Учреждении, проводить физкультурно-оздоровительные и спортивно-массовые мероприятия, направленные на популяризацию здорового образа жизни, и обеспечить финансирование проведения культурно-просветительских, внутрикорпоративных, физкультурно-оздоровительных мероприятий при наличии финансовых возможностей Учреждения, полученных от платной деятельности Учреждения.

13.1.6. Обеспечить Работников на рабочих местах питьевой водой путём установления фильтров для очистки воды в отделениях ГБУЗ РК «КРНД» при наличии финансовых возможностей.

13.1.7. Обеспечивать выполнение Трудового кодекса РФ и Закона РК от 31.12.2004 № 78-РЗ «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, являющихся работниками государственных органов Республики Коми, государственных учреждений Республики Коми».

13.1.8. При расторжении трудового договора в связи с выходом на пенсию с работниками, проработавшими в ГБУЗ РК «КРНД» не менее 10 лет, выплачивать единовременную материальную помощь в размере 30 000 рублей за счет экономии из средств республиканского бюджета и средств полученных от платной деятельности Учреждения.

13.1.9. В случае смерти работающего сотрудника независимо от стажа его работы выплачивать единовременное пособие членам его семьи, проживавшим совместно с умершим работником, в размере 20 000 рублей (членами семьи считать супруга, супругу, родителей, детей, усыновителей, усыновлённых), за счет средств, полученных от платной деятельности Учреждения.

13.1.10. В случае смерти близких родственников выделять работникам материальную помощь в размере 10 000 рублей (близкими родственниками считать супруга, супругу, родителей, детей, усыновителей, усыновлённых), за счет экономии из средств республиканского бюджета и средств полученных от платной деятельности Учреждения.

13.1.11. Выплачивать разовую материальную помощь работнику (если оба родителя являются работниками учреждения, то одному из родителей) при рождении ребенка (усыновлении) в размере 10 000 рублей.

13.1.12. Выплачивать материальную помощь на юбилейные даты сотрудников, начиная с 50 лет и каждые последующие 5 лет в размере 5 000 рублей.

13.1.13. Выплачивать материальную помощь при регистрации брака (впервые) в размере 5 000 рублей.

13.1.14. Материальная помощь, предусмотренная пунктами 13.1.8, 13.1.9, 13.1.10, 13.1.11, 13.1.12, 13.1.13 по заявлениям Работников может быть заменена и выплачена по договору дарения.

13.1.15. Производить замену санитарных книжек работающим работникам Учреждения. Медицинские (санитарные) книжки приобретать за счет средств Учреждения.

13.1.16. Сохранить за каждым работником средний заработок на период первых дней (не оплачиваемых ФСС) в случае временной нетрудоспособности (за исключением случаев травм полученных в состоянии алкогольного или наркотического опьянения), а также в связи с материнством за счет средств республиканского бюджета и средств полученных от платной деятельности Учреждения.

13.1.17. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в ГБУЗ РК «КРНД», и прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации согласно требований ст.326 Трудового кодекса РФ:

13.1.17.1. Единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностных окладов) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника.

13.1.17.2. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

13.1.17.3. Оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

13.1.17.4. Указанное право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в Учреждении.

13.1.18. Работнику ГБУЗ РК «КРНД» и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с прекращением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом.

14. Обеспечение гарантий деятельности профсоюзной организации.

14.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 N10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», региональным отраслевым соглашением между Министерством здравоохранения Республики Коми и Коми республиканской организацией Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации и другими законодательными актами.

14.2. Работодатель признаёт, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам защиты их социально-трудовых прав и интересов, содействия их занятости, ведения коллективных переговоров, соблюдения законодательства о труде.

14.3. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых отношений в соответствии с трудовым законодательством с Уставом профессионального союза работников здравоохранения РФ.

14.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации **Работодатель обязуется:**

14.4.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

14.4.2. Приглашать профсоюзный комитет на свои заседания с правом совещательного голоса в составе экспертной комиссии ГБУЗ РК «КРНД», в тарификационной, аттестационной, наградной комиссии и комиссии по трудовым спорам.

14.4.3. Не привлекать к дисциплинарному взысканию или переводить на другую работу Работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, без предварительного согласия профсоюзного

органа, членами которого они являются, а руководителя профсоюзного органа и его заместителей, без согласия республиканского комитета профсоюзов работников здравоохранения.

14.4.4. Производить необходимые для деятельности профкома машинописные работы, размножение документов с целью информации членов профсоюза, выделять профкому транспорт (при необходимости), средства связи и необходимые нормативные правовые документы (ст.377 Трудового кодекса РФ); отсылать корреспонденцию профкома и принимать корреспонденцию, направляемую в адрес профсоюза с последующей передачей ее председателю профкома.

14.4.5. Безвозмездно предоставлять выборному профсоюзному органу помещения для работы, проведения собраний, конференций, хранения документов, предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (ст.377 Трудового кодекса РФ).

14.4.6. Безвозмездно производить безналичное перечисление членских профсоюзных взносов на основании письменных заявлений работников на счёт профсоюзной организации одновременно с выплатой заработной платы.

14.4.7. Увольнение работников – членов профсоюза производить в строгом соответствии с действующим законодательством.

14.5. Профсоюзный орган ГБУЗ РК «КРНД» обязуется:

14.5.1. Обеспечить общественный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

14.5.2. Сохранять профсоюзное членство и право на получение льгот от профсоюза за работниками, временно прекратившими работу в связи с воспитанием детей до достижения ими 3-х лет.

14.5.3. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников ГБУЗ РК «КРНД».

14.5.4. Проводить воспитательную работу среди работников по повышению их ответственности в выполнении трудовых обязанностей.

14.5.5. Проводить работу по укреплению трудовой дисциплины.

14.5.6. Осуществлять контроль над соблюдением правил охраны труда и техники безопасности.

15. Дисциплинарные взыскания.

15.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, несоблюдение правил техники безопасности и охраны труда, пожарной безопасности, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

15.2. Увольнение может быть применено за систематическое неисполнение или ненадлежащее неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, должностными обязанностями и правилами внутреннего трудового распорядка.

15.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

15.4. Порядок применения дисциплинарного взыскания установлен ст.193 Трудового кодекса РФ.

15.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт.

15.6. Непредоставление работником или отказ от предоставления объяснительной не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

15.7. Дисциплинарное взыскание применяется 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.

15.8. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничения и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

15.9. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

15.10. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом под подпись, составляется соответствующий акт. В необходимых случаях приказ доводится до сведения всех работников.

15.11. Дисциплинарное взыскание работник может обжаловать в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

15.12. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

15.13. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

16. Поощрения и награждения за успехи в работе.

16.1. При применении мер поощрения обеспечивается моральное и материальное стимулирование труда.

16.2. Виды поощрений:

- объявление благодарности;
- выдача премий;
- доплата за интенсивный труд;
- награждение ценными подарками;
- награждение Почетной грамотой;
- представление к государственным наградам (за особые заслуги);
- представление к званию лучшего по профессии.

17. Заключительные положения.

17.1. Работодатель и коллектив принимают на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры к урегулированию и разрешению возникающих индивидуальных и коллективных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам в соответствии с действующим законодательством.

17.2. Работодатель представляет профкому всю необходимую информацию по финансово-хозяйственной деятельности в случае возникновения трудовых конфликтов и споров для разрешения их в соответствии с коллективным договором.

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

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

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

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

17.4. В течение срока действия коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном для принятия коллективного договора.

17.5. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

17.6. В течение одного месяца со дня уведомительной регистрации Работодатель направляет Договор на ознакомление Работникам путем размещения принятого коллективного договора на официальном сайте Учреждения, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

17.7. Настоящий коллективный договор заверяется подписями и печатями:

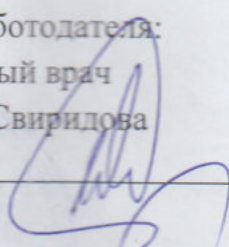
- главного врача – со стороны Работодателя;
- председателя профсоюзного комитета – со стороны трудового коллектива.

17.8. Настоящий коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует в течение трех лет.

От работодателя:

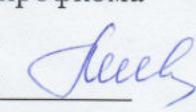
Главный врач
С. В. Свиридова

М.П.



От трудового коллектива:

Председатель профкома
А. И. Михеева



В. А. Бедельянц

17.3. При невыполнении обязательств истинного коллективного договора по причине прекращения стороны коллективных договоров или принятию коллективных договоров к обеспечению выполнения этих обязательств.

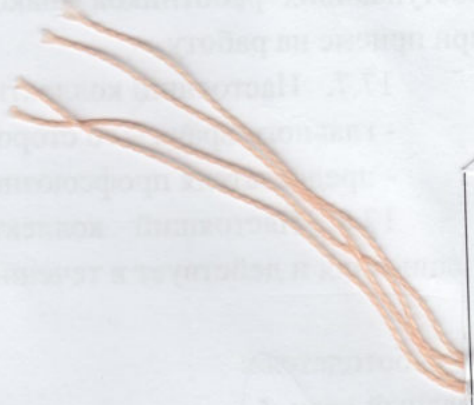
17.4. В течение срока действия коллективного договора в него могут вноситься поправки и дополнения в порядке установленном для принятия коллективного договора.

17.5. Стороны имеют право прекратить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

17.6. В течение одного месяца со дня уведомления об окончании действия договора на коллективных работников путем заключения нового коллективного договора на основании ст. 40 Конституции РФ в срок не позднее одного месяца с момента окончания действия коллективного договора работодатель обязан заключить с коллективными работниками договором непосредственно или через их представителей.

17.7. Настоящий закон применяется к работникам, занятым в организациях, осуществляющих профессиональную деятельность - со стороны работодателя коллективный договор заключается в силу ст. 40 Конституции РФ.

Исполнительный директор профкома
Председатель профкома
В. А. Бондаркин



Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью 49
Срок девять
Главный врач Свиридов С.В.