

От Работодателя:  
Главный врач ГАУЗРК  
«Крымский республиканский  
стоматологический центр»

От работников:  
Председатель Первичной профсоюзной  
организации ГАУЗРК «Крымский  
республиканский стоматологический центр»



Н.А.Ляхов

«30» ноября 2017 г.

М.П.



А.И.Шаршукова

«30» ноября 2017 г.

М.П.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ  
«КРЫМСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ СТОМАТОЛОГИЧЕСКИЙ ЦЕНТР»  
на 2018 -2021 (годы)

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
Департамент труда  
и социальнсий  
защиты населения  
Администрации  
города Симферополь

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Регистрационный № 234  
«28» декабря 2017 г.

Начальник  
Департамента *В.А. Горбачев*

Принят общим собранием  
трудового коллектива  
«30» ноября 2017 г.

Протокол № 4  
Вступает в силу  
«01» января 2018 г.

г. Симферополь  
2018 г.

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

1.9. **Профсоюзный комитет**, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ГАУЗРК «Крымский республиканский стоматологический центр», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. **Работодатель** признает **Профсоюзный комитет** единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

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

1.12. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним Коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.13. Условия Коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.14. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.15. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании трудового коллектива один раз в год (октябрь).

## 2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

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

- 2.1. Добиваться стабильного финансового положения организации.
- 2.2. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности.
- 2.3. Выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором.
- 2.4. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором.
- 2.5. Создавать безопасные условия труда.
- 2.6. Обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 2.7. Повышать профессиональный уровень работников.

2.8.Реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей.

2.9.Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

2.10.При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с **Профсоюзным комитетом** и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

**В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего Коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:**

2.11.Содействовать в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплаты труда.

2.12.Осуществлять контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора.

2.13.Осуществлять контроль за созданием **Работодателем** безопасных условий труда.

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

2.15.**Работодатель** обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения Администрации г. Симферополь.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

#### **Стороны договорились:**

3.1.Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и **Работодателем** о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 по ул. Пушкина,16 и Приложение № 1-А по ул. Киевская,66) при обеспечении **Работодателем** условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональным и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

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

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

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

Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

3.5.Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- Лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

Решение **Работодателя** работник имеет право обжаловать в суде.

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

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

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

3.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

#### **Работодатель обязуется:**

3.11. В 3-х дневный срок со дня фактического начала работником работы объявить работнику под роспись приказ о приеме его на работу с указанием занимаемой должности, условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом учреждения, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника под роспись (ст.68 ТК РФ).

3.12. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный

перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

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

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

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

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

## **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

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

4.1. Режим рабочего времени определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» (Приложение №1 по ул. Пушкина, 16 и Приложение № 1-А по ул. Киевская, 66) и графиками работы, утвержденными **Работодателями** по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

В Учреждении применяются следующие режимы рабочего времени:

- нормальная продолжительность рабочей недели;
- сокращенная продолжительность рабочего времени;
- неполная рабочая неделя, которая устанавливается по соглашению сторон;
- режим работы смотрового (дежурного) кабинета.

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

4.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации (Приложение № 2 «Перечень профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочей недели»).

4.4. Рабочее время иных работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

4.6. Водителям устанавливается ненормированный рабочий день, при обязательном учете мнения **Профсоюзного комитета**.

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

4.7. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

4.8. Учреждение работает:

по адресу: ул. Пушкина, 16:

- с понедельника по пятницу - с 8:00 час. до 21:00 час.;
- суббота, воскресенье – выходной.

по адресу: ул. Киевская, 66:

- с понедельника по пятницу - с 8:00 час. до 20:48 час.;
- суббота, воскресенье и в праздничные дни – оказание стоматологической помощи по экстренным и неотложным состояниям - с 8:00 час. до 20:48 час.;
- ургентная служба - с 19:00 час. до 07:00 час.

**Работодатель обязуется:**

4.9. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

- а) беременных женщин;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.10. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять **Профсоюзному комитету** полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в учреждении могут повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

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

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

4.12. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа по согласованию с **Профсоюзным комитетом**. Работу в выходной день оплачивать в двукратном размере или компенсировать отгулом (смотреть пункт 4.9 «Положения об оплате труда работников ГАУЗРК «Крымский республиканский стоматологический центр»).

4.13. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

4.14. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

Если нерабочий праздничный день следует после выходного дня, то рабочий день, предшествующий этому выходному дню, не подлежит сокращению. Если на неделю приходится предпраздничный день, норма рабочего времени на этой неделе соответственно корректируется. Это правило применяется как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.15. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97

ТК РФ).

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

**Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:**

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

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

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

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения **Профсоюзного комитета** не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.4. В соответствии с законодательством работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств обязательного медицинского страхования и оказания платных медицинских услуг (Приложение № 3 «Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск»);

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (Приложение № 3.1 по ул. Пушкина,16 и Приложение № 3.1-А по ул. Киевская,66 «Перечень должностей и профессий работа в которых по условиям труда дает право на дополнительный оплачиваемы отпуск за счет средств ГАУЗРК «Крымский республиканский стоматологический центр»);

- другим.

Учреждение с учетом своих финансовых возможностей может по согласованию с Профсоюзным комитетом самостоятельно устанавливает дополнительные оплачиваемые (неоплачиваемые) отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст.120 ТК РФ). В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ч.3 ст. 121 ТК РФ).

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

#### **Работодатель обязуется:**

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

5.8. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанным в ст. 128, 263 ТК РФ: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работающим пенсионерам по возрасту, ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

5.9. Отпуска без сохранения заработной платы предоставлять работникам в следующих случаях:

- в связи с рождением ребенка – 5 календарных дней;
- в связи с бракосочетанием – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

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

5.11. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

а) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

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

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

5.13. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами (ч. 4 ст. 117 ТФ РФ).

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

5.14. Осуществлять общественный контроль за соблюдением **Работодателем** обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора (ст.370 ТК РФ).

5.15. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков учреждения.

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

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

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

## **6. ОПЛАТА ТРУДА**

### **Работодатель обязуется:**

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

6.2. Включить председателя ППО Профсоюзный комитет в состав тарификационной комиссии.

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

6.3.1. **Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Крым.**

6.3.2. Формирование Положения об оплате труда работников Государственного автономного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский стоматологический центр» (Приложение № 4) и Положения «Об оплате труда работников Государственного автономного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский стоматологический центр», финансирование которых осуществляется за счет средств от оказания платных услуг (Приложение № 4-А), осуществлять исходя из норм Трудового кодекса РФ.

6.3.3. Устанавливать размеры окладов по ПКГ Положением об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым № 605 от 23 декабря 2014 года, с изменениями и последующими дополнениями.

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

6.3.5. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, надтарифных выплатах стимулирующего характера), в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного автономного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский стоматологический центр».

6.3.6. Оплату труда в выходные и праздничные и нерабочие праздничные дни осуществляется согласно Трудового кодекса Российской Федерации (ст. 153, ст. 154, приложение № 4 Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский стоматологический центр»).

6.3.7. Устанавливать повышенную заработную плату работникам, которым, с их согласия, вводится рабочий день с разделением на 2 части (с перерывом в работе более 2-х часов);

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

6.3.9. Осуществлять выплаты стимулирующего характера (вид, размер) на основании «Положения о выплатах стимулирующего характера» (приложениями № 5), с последующими изменениями и дополнениями.

6.3.10. Устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника;

- разработать конкретные критерии, качественные и количественные показатели для каждой выплаты (понижающие, повышающие факторы);

- осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности (приложение № 4 Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский стоматологический центр»).

6.3.11. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников: не ниже МРОТ.

6.3.12. Обеспечить выплату надбавок стимулирующего характера и других выплат, установленных действующими нормативными правовыми актами. Считать указанные выплаты составной неотъемлемой частью заработной платы; учитывать их при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством. Критерии и условия установления указанных дополнительных выплат предусматривать в дополнительном соглашении к трудовому договору (Приложение № 5).

6.4. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных поощрительных выплат (Приложение № 6 «Положение о премировании работников государственного автономного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский стоматологический центр»).

6.5. Обеспечить выплату заработной платы в первоочередном порядке в рублях 2 раза в месяц, 05-го и 20-го числа по месту работы путем перечисления в отделение банка на персональную карту (зарплатную). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере **не ниже** установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.

6.6. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры иных сумм, начисленных работнику, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ), по основной работе и совместительству.

6.7. Индексацию заработной платы осуществлять в соответствии с ст. 134 ТК РФ.

6.8. Штатное расписание и тарификационные списки формируются в соответствии с нормами и стандартами законодательства Российской Федерации, утверждаются на основании приказа руководителя учреждения (приложение № 4 Положение об оплате труда работников государственного автономного учреждения

здравоохранения Республики Крым «Крымский республиканский стоматологический центр»).

**Профсоюзный комитет обязуется:**

- 6.8. Осуществлять контроль за соблюдением **Работодателем** норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.
- 6.9. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:
- 6.10. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные **Работодателем** проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.
- 6.11. Проводить дополнительные консультации с **Работодателем** в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.
- 6.12. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого **Работодателем** без учета мотивированного мнения **Профсоюзного комитета**.

**7. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

С целью обеспечения безопасных условий и охраны труда Работодатель обязан обеспечить:

- 7.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.
- 7.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, порядка средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
- 7.3. Соответствующие требованиям ОТ условия труда на каждом рабочем месте. Режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ.
- 7.4. Приобретение, выдачу, хранение, стирку, сушку, ремонт за счёт собственных средств спецодежды, спецобуви и др. средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию в соответствии с установленными Нормами, работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 7) «Нормы бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам ГАУЗРК «Крымский республиканский стоматологический центр»),  
Надлежащее санитарно-бытовое обслуживание
- 7.5. Бесплатную выдачу работникам, смывающих (или) обезжиривающих средств для защиты от имеющихся на рабочих местах вредных, опасных производственных факторов, а также загрязнений, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном

законодательством РФ «О техническом регулировании среды» (Приложение № 8 «Перечень Профессий и должностей работников, занятых на работах связанных с загрязнением, которым выдаются смывающие и (или) обеззараживающие средства согласно Приказа Минсоцразвития РФ №1122н от 17.12.2010г.).

7.6. Обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию 1-й доврачебной помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда.

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

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

7.9. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с опасными (вредными) условиями труда, гарантий и компенсаций.

7.10. Проводить СОУТ (Специальную Оценку Условий Труда) в соответствии с законодательством о СОУТ.

7.11. Проводить за счёт собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и в период (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные осмотры, психиатрические освидетельствования работников, внеочередных, по их просьбам, в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднемесячной заработной платы на время прохождения указанных медицинских осмотров на основании Приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 N 302н (ред. от 05.12.2014) "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда"

7.12. Недопущение работников к выполнению работ с вредными (или) опасными условиями труда, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), без его прохождения и при наличии общих медицинских противопоказаний.

7.13. Бесплатную выдачу, по установленным Нормам, молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, на основании Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. N 45 - н "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в

профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов.

7.14. Расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.15. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев.

7.16. Разработку и утверждение Правил и Инструкций по охране труда для работников, наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

7.17. Ограничение труда женщин (Постановление Правительства РФ от 25.02. 2002 г. № 162).

7.18. Условия применения труда лиц в возрасте до 18 лет (Постановление Правительства РФ от 25.02.2002 г. № 163).

7.19. Финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда не менее  $\geq 0,2\%$  от суммы затрат на объём предоставленных услуг (работ, услуг и т.д.).

6.20. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию 1-й доврачебной помощи пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;
- проходить медицинские осмотры (см. п.7.11. Работодателя).

7.21. Работодатель и Профсоюзный комитет (либо иной профсоюзный орган):

- создают ПДК (постоянно действующую комиссию по охране труда (ст. 218 Трудового Кодекса РФ, Приказ Минздрава и соц.развития РФ от 29.05.2006 г. № 413 «Об утверждении Типового Положения о комитете (комиссии) по охране труда»);
- проводят моральные и материальные поощрения с учётом мнения отдела (специалиста) по охране труда, уполномоченных по охране труда ППО, принимающих активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда;
- проводят мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников (Приложение № 9).

7.22. Профсоюзный комитет:

- осуществляет контроль за обеспечением здоровых и безопасных условий труда работников;
- организует эффективную работу уполномоченных по охране труда, организует их обучение.

## **8. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

**Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:**

**8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет** совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в

результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников.

8.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием **Профсоюзного комитета**.

8.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются **Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом**.

8.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

- семейные, при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- председатель первичной профсоюзной организации, его заместители, не освобожденные от основной работы.

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

**Работодатель обязуется:**

8.6. При увольнении работников в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ);

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

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

В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств учреждения меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

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

8.11. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.

в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее 10 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

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

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

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

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

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

8.13. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

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

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

### **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

**В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:**

9.1. Установить за счет фонда собственных средств следующие социально-бытовые льготы увольняемым работникам:

а) сохранение условий медицинского обслуживания;

б) оказание материальной помощи;

#### **Работодатель обязуется:**

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

9.3. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

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

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

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

9.9. Максимально обеспечивать работающих и членов их семей различными видами оздоровления, путём предоставления санаторно-курортных путёвок.

9.10. Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

9.11. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

9.12. Выплачивать материальную помощь к юбилейным датам в размере: 30 лет - 3 000,00 (три) тысячи рублей, 45 лет - 5 000,00 (пять) тысяч рублей, 50 - 60 лет - 10 000,00 (десять) тысяч рублей.

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

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

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

9.18. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

### **10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

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

10.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

10.2. Разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации.

10.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

10.4. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

#### **Работодатель обязуется:**

10.5. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

10.6. Осуществлять тематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

#### **Профсоюзный комитет обязуется:**

10.7. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи.

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

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

10.10. Не допускать со стороны **Работодателя** установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

## **11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

**Работодатель обязуется:**

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

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

- экономического положения учреждения;
- реорганизации или ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

11.3. Не препятствовать осуществлению **Профсоюзным комитетом** контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах).

11.4. Обеспечивать участие представителей **Профсоюзного комитета** в рассмотрении жалоб и заявлений работников учреждения в комиссии по трудовым спорам.

11.5. Принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

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

11.7. Освобождать от работы членов **Профсоюзного комитета**, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе Профсоюзного комитета, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах), сохранением заработной платы.

11.8. Не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя **Профсоюзного комитета** или его заместителя без учета

мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

11.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. (Указанные денежные средства перечисляются Работодателем в соответствии с коллективным договором на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего Профсоюзного комитета, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 ФЗ от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статей 8, 21 и 32 ФЗ от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" и Устава Профсоюза).

11.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п. 4 Закона о профсоюзах).

11.11. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ, ст. 26 п. 4 Закона о профсоюзах).

**В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:**

11.12. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п. 1. Закона о профсоюзах).

11.13. Осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому **Профсоюзным комитетом**.

11.14. Предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзного комитета** юридическую базу данных «Консультант+» и оплачивает обновление ее содержания.

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

11.16. При **разрешение трудовых споров и конфликтов**, при решении вопросов реализации трудовых прав работников, проводятся взаимные консультации и учитывается мнение первичной профсоюзной организации.

## **12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

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

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

