

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:



**ГЛАВНЫЙ ВРАЧ ГБУ РД «РЦР»
ИБРАГИМОВА М.А.
«25» МАРТА 2021Г.**

ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:



**ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА
МАГОМЕДОВА М.А.
«25» МАРТА 2021Г.**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН «РЕСПУБЛИКАНСКИЙ
ЦЕНТР РЕАБИЛИТАЦИИ»**

НА ПЕРИОД С «1» ЯНВАРЯ 2021 Г. ПО «31» ДЕКАБРЯ 2024Г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Трудовые отношения и трудовой договор
3. Рабочее время
4. Время отдыха
5. Оплата труда
6. Охрана труда и здоровья
7. Гарантия в области занятости
8. Обеспечение нормальных условий деятельности организации профсоюза, выборного профсоюзного органа
9. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях
10. Приложение № 1 к «Правила внутреннего трудового распорядка для работников Государственного бюджетного учреждения
11. Приложение № 2 к «Положение о порядке и условиях предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам Государственного бюджетного учреждения занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»
12. Приложение № 3 «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительности предоставляемого ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска»
13. Приложение №4 к «Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения
14. Приложение № 5 к Перечню подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на выплату (в процентах) в связи с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
15. Приложение № 6 ПЕРЕЧЕНЬ оборудования и инвентаря, предоставляемые профсоюзу в бесплатное пользование для осуществления своей деятельности
16. Приложение № 7 ПОЛОЖЕНИЕ о распределении средств, выделенных на финансирование оплаты труда по государственной программе ОМС
17. Приложение № 8 ПОЛОЖЕНИЕ о комиссии по контролю за выполнением коллективного договора на 2021- 2023годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Государственного бюджетного учреждения Республики Дагестан «Республиканский центр реабилитации» в лице главного врача Ибрагимовой Мисиду Абакаровны, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ ГБУ РД «Республиканский центр реабилитации» в лице ее председателя профкома Магомедовой Марьям Абдусамадовны, именуемая в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональным Соглашением на 2021 - 2024 годы, и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

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

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок с 1 января 2021 года до 31 декабря 2024 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ГБУ РД «Республиканский центр реабилитации», 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 (конференцией) 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 с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится 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 колдоговором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к Соглашению оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Соглашения и доводится до сведения работодателей (руководителей учреждений здравоохранения), организаций Профсоюза и работников учреждений здравоохранения.

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 (ч.4 ст.57 ТК РФ).

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 (конференции) трудового коллектива не реже двух раз в год.

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

1.16.1. добиваться стабильного финансового положения организации;

1.16.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

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

1.16.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.16.5. создавать безопасные условия труда;

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

1.16.7. повышать профессиональный уровень работников;

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

1.16.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников.

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

1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

1.17.1. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.17.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.17.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.18. 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 (администрацией) принятых обязательств.

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

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

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

2.4. 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).

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для • беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;

- лиц, которые получили среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступают на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня получения образования;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до 2 месяцев;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, успешно завершивших ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение;
- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу.

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.

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

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

2.8. 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.

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. В 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУ РД «Республиканский центр реабилитации», данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст.68 ТК РФ).

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

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

2.11.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателями по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 1).

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

3.3. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в соответствии с:

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам

труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 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»;

- приказом Наркомздрава СССР от 12.12.40 №584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников»;

- статьей 92 ТК РФ: сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю; для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю; для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ; для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

3.4.В соответствии со статьей 112 ТК РФ работа на предприятиях, в учреждениях, организациях не производится в следующие праздничные дни:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января	– Новогодние каникулы;
7 января	– Рождество Христово;
23 февраля	– День защитника Отечества;
8 марта	– Международный женский день;
1 мая	– Праздник Весны и Труда;
9 мая	– День Победы;
12 июня	– День России;
4 ноября	– День народного единства.

В Республике Дагестан установлены праздничные дни:

26 июля	– День Конституции Республики Дагестан;
15 сентября	– День народного единства Дагестана;
	– Ураза-байрам и Курбан-байрам.

3.5. Если праздники попадают на рабочие дни, то они объявлены нерабочими, а работа в праздничный нерабочий день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней – выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Исключение составляют выходные дни, совпадающие с нерабочими праздничными днями января.

3.6.Изменениями, внесенными в ст. 112 ТК РФ Федеральным законом от 23.04.2012 N 35-ФЗ, предусматривается, что Правительство Российской Федерации вправе переносить два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими январскими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году.

3.6.В соответствии с частью пятой ст. 112 ТК РФ в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни Правительством Российской Федерации. При этом четко регламентирован порядок переноса выходных дней. Установлено, что нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее, чем за месяц до наступления соответствующего календарного года.

3.7.Принятие нормативных правовых актов о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее, чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

3.8. Работа в нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается (статья 113 ТК РФ).

В нерабочие праздничные дни допускаются работы, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие

организации), работы, вызываемые необходимостью обслуживания населения, а также неотложные ремонтные и погрузочно-разгрузочные работы.

3.9. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. (*Приказ Наркомздрава СССР от 12.12.40 № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников», постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изм. и доп.) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Раздел 40. «Здравоохранение»*). Перечень прилагается к коллективному договору. (Приложение №2)

3.10. Рабочее время педагогических и иных работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

3.6. Водителям организации 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.

3.12. 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.

3.13. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов). (*В случае необходимости, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью, установленной ч.2 ст.94 ТК РФ для работников, работающих с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч.1 ст.92 (ст. 94 ТК РФ)*).

3.14. Организация работает при пятидневной с двумя выходными днями или шестидневной с одним выходным днем, с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполной рабочей неделе).

3.15. Учет времени пребывания работника дома в режиме ожидания вызова на работу, времени, затраченного на оказание медицинской помощи, и времени следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно в случае вызова его на работу во время дежурства на дому.

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником медицинской организации, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования

медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно (ст. 350 ТК РФ, Приказ Минздрава РФ от 02.04.2014 N 148н "Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществлении медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому").

Установить продолжительность рабочего времени для инвалидов 1, 2 групп – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

3.16. Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в организации определяется в Правилах внутреннего трудового распорядка, разработанных с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.ст. 94, 189, 190 ТК РФ).

При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

3.17. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представителей работников. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения представителей работников.

3.18. Если приостановка работы невозможна по производственно-техническим условиям или вследствие необходимости постоянного непрерывного обслуживания потребителей, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно графикам сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителей работников.

3.19. Не допускается выполнение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочной работы) свыше 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

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 (ст. 95 ТК РФ).

3.21. Отдельным категориям работников устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе (ст. 93 ТК РФ).

3.22. 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 или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) (п.2 ст.25 Закона РФ от 19.04.1991 N 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 ТК РФ).

3.24. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст. 103 ТК РФ).

3.25. Соблюдать ограничения, установленные статьей 96 ТК РФ при привлечении работников к работе в ночное время (с 22 до 6 часов): женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не

запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не привлекаются к работе в ночное время беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет.

3.26. Устанавливать продолжительность работы по совместительству (норма рабочего времени в неделю) медицинских и фармацевтических работников по соглашению между работником и работодателем в трудовом договоре по совместительству, по каждому трудовому договору, заключенному по совместительству, продолжительность работы не может превышать:

- для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;

- для врачей и среднего медицинского персонала города, района, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели (*Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»*).

3.27. Работодатель обязуется:

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

- а) беременных женщин;

- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

- в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (*список можно продолжить*).

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

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

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

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

3.27.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года (*Порядок введения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка*). (Приложение № 1).

3.27.5. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с **Профсоюзным комитетом**. Работу в выходной день оплачивать в 1 кратном размере или компенсировать отгулом.

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.

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

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.

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

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

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА. ОТПУСК

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

4.1. Всем работникам организации 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).

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, 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).

4.3. 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).

4.4. В соответствии с законодательством работникам организации 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 из бюджета субъекта Российской Федерации – органами власти субъекта Российской Федерации, из местного бюджета - устанавливается органами местного самоуправления;

- 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»;

- за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях: медицинскому персоналу участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов; врачам и среднему медицинскому персоналу расположенных в сельской местности домов-интернатов

для престарелых и инвалидов (всех типов), домов сестринского ухода и хосписов; водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;

- другие.

4.5. За работниками, которым соответствующие гарантии и компенсации были установлены до 1 января 2014 года, работодатели обязаны сохранить их на уровне не ниже ранее установленных. Имеется только одно условие для этого сохранения на рабочем месте соответствующих условий труда, явившихся основанием для назначения гарантий и компенсаций (п.3 ст. 15 Федерального закона № 421-ФЗ).

4.6. В соответствии с новой редакцией ст.92 ТК РФ с 2014 года сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается только для тех работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени (3.3 и 3.4) или опасными условиями труда продолжительность рабочего времени, как и ранее, не может превысить 36 часов в неделю.

4.7. Таким образом, право работы менее общеустановленной - 40 часовой рабочей недели лишились лица, на рабочих местах которых условия труда отнесены к вредным 1 или 2 степени (3.1 и 3.2 подкласс вредных условий труда).

4.8. В соответствии со статьей 350 ТК РФ для медицинских работников продолжительность рабочего времени не должна превышать 39 часов в неделю.

4.9. Введенные с 01.01.2014 года изменения не должны коснуться тех работников, у которых сокращенная рабочая неделя была установлена до указанной даты по той причине, что на их рабочих местах согласно ранее проведенной аттестацией был установлен класс условий труда 3.1 или 3.2.

4.10. Если работник принимается на работу в организацию в 2014 году, и на его рабочем месте по результатам специальной оценки установлен класс условий труда 3.1 или 3.2, то право на сокращенную рабочую неделю он теряет.

4.11. Учреждения здравоохранения с учетом своих финансовых возможностей могут по согласованию с выборным органом Профсоюза самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые (неоплачиваемые) отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами.

4.12. 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).

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (Приложение №5).

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

4.15. Работодатель обязуется:

4.15.1. 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.

4.15.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных 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, ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

4.15.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска (*вариант – отпуска без сохранения заработной платы*) предоставлять работникам организации в следующих случаях:

- а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября 1 день;
- б) в связи с рождением или усыновлением ребенка 3 дня;
- в) в связи с бракосочетанием детей работника 3 дня;
- г) в связи с переездом на новое место жительства 3 дня;
- д) для участия в похоронах родных и близких 3 дня и т.п.
- е) для работников дети которых идут в 1 класс 1 день.

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

4.15.5. 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;

б) женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.15.6. 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).

4.15.7. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.126 ТК РФ).

4.16. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации отраслевого Профсоюза.

5.2. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

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

5.3.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

5.3.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

5.3.3. Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов по ПКГ не ниже МРОТ, установленного федеральным законом, нормативно-правовым актом РД.

5.3.4. Оплату труда работников производить с учетом требований действующего законодательства, в том числе с учетом:

- раздела 6 «Оплата и нормирование труда» Трудового кодекса Российской Федерации (ст.ст. 129-163);

- Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан, утвержденного Постановлением Правительства РД от 08.10.2009 №346;

- Отраслевого соглашения между Минздрава РД и Дагестанской республиканской организацией профсоюза работников здравоохранения РФ о регулировании социально-трудовых отношений;

- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- других законодательных и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы оплаты труда.

5.3.5. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

По письменному заявлению работника возможна иная форма оплаты труда (натуральная). При этом доля заработной платы, выплачиваемой в денежной форме, не может быть ниже 80 процентов от общей суммы заработной платы. Доли заработной платы, выплачиваемые в рублях (в натуральной форме и/или в иностранной валюте), определяются трудовыми договорами, заключаемыми в порядке ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.3.6. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работников на основании соответствующих нормативных правовых актов, в том числе локальных.

5.3.7. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

5.3.8. 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.

5.3.9. Определять условия и размеры повышения должностных окладов работников, исходя из специфики, конкретных региональных и производственных обстоятельств, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах (указать конкретно эти проблемы, размеры и виды выплат).

5.3.10. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, надтарифных выплатах стимулирующего характера).

5.3.11. Устанавливать повышенную заработную плату за работу в сельской местности, обслуживание сельского населения.

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

- устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника;

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

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

- устанавливать размеры районных коэффициентов к заработной плате и процентных надбавок за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями в размерах не ниже установленных действующим законодательством (указать конкретные размеры);

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

- устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ (указать конкретные размеры);

- устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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

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

5.3.15. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности (указать виды выплат; Положения о выплатах стимулирующего характера являются приложениями к коллективному договору);

- 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;

- устанавливать работникам надбавки за непрерывный стаж работы (выслугу лет) (указать вид надбавки – за работу в учреждениях здравоохранения, за работу в данном учреждении, размеры, порядок установления стажа и восстановления прерванного стажа, возможность и целесообразность сохранения ранее установленного порядка и размеров их выплаты);

5.3.16. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников:

- не ниже МРОТ;

- не ниже установленных на 31.12.2015г.

5.3.17. Обеспечить выплату надбавок стимулирующего характера и других выплат, установленных в рамках реализации приоритетного национального проекта «Здоровье» в размерах и на условиях, 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.

(Положения об указанных дополнительных выплатах являются приложениями к коллективному договору)

5.4. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных поощрительных выплат.

5.5. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц, по месту работы (может быть указан иной вариант выплаты зарплаты – перечисление на счет в банке, указанный работником). 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. (Указать конкретный размер денежной компенсации).

5.6. 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.

5.7. Размер заработной платы работников, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, определять в соответствии с Положением об оплате труда (Приложение № 3).

5.8. Премирование работников за основные результаты производственной деятельности осуществлять в соответствии с Положением о премировании работников Государственного бюджетного учреждения «Республиканский центр реабилитации» (Приложение № 9).

5.9. Производить выплату заработной платы непосредственно работнику 2 раза в месяц: аванс с 25 по 29 число, окончательный расчет с 10 по 14 число. По желанию работника заработная плата может перечисляться на карточные счета работника. Размер аванса – не менее 45 % средней заработной платы по основной должности.

Сроки перечисления заработной платы на карточные счета работника: аванс с 20 по 25 число, окончательный расчет с 5 по 10 число (за исключением окончательного расчета за последний месяц каждого квартала, когда расчет осуществляется в последний рабочий день 3-го месяца квартала).

5.10. Сохранить форму расчетного листка, применяемую в Государственном бюджетном учреждении «Республиканский центр реабилитации».

5.11. Изменения системы оплаты и стимулирования труда, а также норм труда, устанавливаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

5.12. Обеспечивать индексацию заработной платы работников в соответствии с постановлениями Правительства Российской Федерации.

5.13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

5.14. В области нормирования труда стороны договорились:

5.14.1. Работодатель обеспечивает: а) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих; б) своевременное доведение до работников информации о применяемых условиях оплаты труда; в) совершенствование нормирования и условий труда.

5.14.2. Работодатель самостоятельно устанавливает систему премирования работников, в которой учитываются: а) эффективность производства и улучшение результатов финансово-экономической деятельности; б) снижение травматизма в отчетном году по сравнению с прошлым календарным годом; в) отсутствие несчастных случаев на производстве со смертельным исходом; г) отсутствие нарушений производственной дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности.

5.14.3. Оплата времени простоев не по вине работника производится в размере, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

5.14.4. Расходы работодателя на оплату труда работников и иные расходы, обусловленные трудовыми отношениями, для включения в тарифы формируются с учетом: а) расходов (средств) на оплату труда; б) иных расходов, связанных с производством и реализацией продукции и услуг; в) расходов, связанных с исполнением условий Договора; г) расходов, предусмотренных иными документами, регулирующими отношения между работодателем и работниками.

5.14.5. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

5.14.6. Изменение (повышение) должностного оклада руководителя производится одновременно с увеличением тарифных ставок и кратностью должностного оклада, установленной трудовым договором.

5.14.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором.

Размер аванса в счет заработной платы за первую половину месяца устанавливается трудовым договором.

5.14.8. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства, Договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Время приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней оплачивается в размере среднего заработка.

5.14.9. Введение и пересмотр норм и нормативов, введение новых или изменение условий оплаты труда производятся работодателем с учетом мотивированного мнения представителей работников в сроки, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Работники должны быть предупреждены о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

5.15. Гарантии и компенсации.

5.15.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы на проезд, наем жилого помещения, суточные в соответствии с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденное Постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 № 749.

5.15.2. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией (прекращением деятельности) работодателя либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в повышенном по сравнению с установленным Трудовым кодексом Российской Федерации размере, если работник отработал у работодателя не менее 15 лет.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Работодатель:

6.1. Создает на паритетной основе из представителей **Работодателя и Профсоюзного комитета** комиссии по охране труда. Финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.2. Создает и организует работу кабинетов охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.3. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ.

6.4. В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда совместно с **Профсоюзным комитетом** проводит ежегодно смотр-конкурс на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза» организации и «Лучшая организация по охране труда».

Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с **Профсоюзным комитетом** разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.5. Совместно с **Профсоюзным комитетом** разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

6.6. Обеспечивает обучение по специальной оценке условий труда.

Организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда с участием представителей **Профсоюзного комитета** с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывает с **Профсоюзным комитетом** План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

6.7. Предоставить возможность приема пищи в течение рабочего времени в подразделениях Государственного бюджетного учреждения «Республиканский центр реабилитации», где по условиям производства перерыв установить невозможно (отделения стационара, станция скорой медицинской помощи, здравпункты, работники пищеблока, лифтеры, сторожа и водители скорой медицинской помощи с рабочей сменой в 12 часов;

6.8. Комиссионно с Профкомом проводить проверки состояния безопасности и охраны труда в подразделениях по графику, утвержденному Работодателем, при этом



осуществлять контроль за обеспечением работающих необходимой спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты, обезвреживающими и моющими средствами;

6.9. Обеспечивать содержание и освещение дорог, тротуаров и пешеходных дорожек на территории Государственного бюджетного учреждения «Республиканский центр реабилитации» в состоянии, безопасном для движения автотранспорта и пешеходов. Запретить въезд на территорию медицинского учреждения автотранспорта, кроме служебного и личного транспорта сотрудников, круглосуточно;

6.10. Ежегодно разрабатывать комплексный план по охране труда;

6.11. Обеспечивать сотрудников средствами индивидуальной защиты и профилактики в период повышенной заболеваемости гриппом и ОРВИ;

6.12. Создать условия для осмотра офтальмологом и эндокринологом сотрудников, работающих на ультразвуковых установках и компьютерах в рамках периодических медицинских осмотров работников Государственного бюджетного учреждения «Республиканский центр реабилитации»;

6.13. Провести специальную оценку условий труда рабочих мест согласно графика;

6.14. Проводить анализ результатов медосмотров, заболеваемости, производственного травматизма работников Государственного бюджетного учреждения «Республиканский центр реабилитации», разрабатывать мероприятия по их профилактике и снижению.

6.15. В области охраны труда работники обязаны:

6.15.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.15.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты; 6.15.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

6.15.4. своевременно проходить периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), и признавать, что немотивированные отказы от прохождения медицинских осмотров в соответствии с графиком, рассматриваются, как нарушение правил внутреннего распорядка;

6.15.5. на рабочих местах с вредными производственными факторами применять спецодежду, спец. обувь, использовать средства индивидуальной защиты, моющие и дезинфицирующие средства в соответствии с требованиями инструкций по охране труда. Невыполнение данного требования рассматривать, как нарушение трудовой дисциплины

С учетом требований ст. 41 Трудового кодекса РФ совместно с **Профсоюзным комитетом** разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

6.16. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, обязательные психиатрические освидетельствования работников, обязательные медицинские рекомендации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с действующим положением, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

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

6.17.1. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

6.18. Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой, спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку).

Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм согласно списку, прилагаемому к коллективному договору. Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами.

6.19. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда.

6.20. Обеспечивает участие **Профсоюзного комитета** в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.21. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.22. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.23. Привлекает представителей **Профсоюзного комитета** (технического инспектора труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов, опытных образцов продукции, изделий, спецодежды и т.п.

6.24. Принимает меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, по оздоровлению членов их семей за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.25. На паритетных началах совместно с **Профсоюзным комитетом** участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.26. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.27. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.28. Обязанности работодателя по соблюдению экологической безопасности:

6.28.1. Организовать сбор, хранение и сдачу отработанных люминисцентных ламп, одноразовых шприцов и систем, ртутных термометров, лекарственных препаратов с истекшим сроком годности и подлежащих утилизации в централизованные пункты.

6.28.2. Организовать сбор, хранение и сдачу непригодных к использованию автошин и аккумуляторов в установленном порядке.

6.28.3. Проводить мероприятия по контролю уровня содержания углекислого газа (СО) в выхлопных газах автотранспорта организации.

6.28.4. Обеспечить своевременный вывоз бытового мусора.

6.28.5. Соблюдать экологические и санитарно-эпидемиологические требования при обращении с отходами производства и потребления, а также иными опасными и вредными веществами.

6.28.6. Не нарушать правила водопользования при заборе и при сбросе сточных вод.

6.28.7. Обеспечить профилактику профессионального инфицирования ВИЧ

С целью профилактики профессионального заражения ВИЧ-инфекцией проводить:

6.28.8. Комплекс мероприятий по профилактике аварийных ситуаций при выполнении различных работ.

6.28.9. Вести учет случаев получения при исполнении профессиональных обязанностей травм, микротравм персоналом лечебных учреждений, аварийных ситуаций с попаданием крови и биологических жидкостей на кожу и слизистые.

6.28.10. При возникновении аварийной ситуации на рабочем месте медицинский работник обязан незамедлительно провести комплекс мероприятий по предотвращению заражения ВИЧ-инфекцией, на рабочем месте должны быть аптечки анти-СПИД.

6.28.11. Оформление аварийной ситуации проводить в соответствии с установленными требованиями.

6.28.12. Ежегодно проводить занятия по 18-часовой программе по профилактике ВИЧ/СПИД с последующей сдачей зачета.

6.28.13. Руководствоваться в работе санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами СанПиН 2.1.3.2630-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность».

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

7.1. **Работодатель и Профсоюзный комитет** совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

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

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

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

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионные (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

7.5. Создается фонд социальной поддержки, за счет средств которого оказывается содействие в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленных законодательством дополнительных социально-бытовых льгот преимущественно следующим категориям высвобождаемых работников:

- семейным, при наличии двух иждивенцев и более;
- лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком.

Порядок создания фонда (размер взносов, критерии выплат – возраст, стаж, индексация и др.) оговаривается в приложении к коллективному договору.

7.6. После увольнения работников за ними сохраняется очередь на получение жилья (улучшение жилищных условий по прежнему месту работы, а также возможность пользоваться лечебными учреждениями, а их детям – детскими дошкольными учреждениями).

7.7. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.8. Работодатель обязуется:

7.8.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, 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 расписку (ст.180 ТК РФ);
- выплачивать увольняемым работникам, проработавшим в организации не менее 10 лет, выходное пособие.

7.8.2. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.8.3. 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 организации меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

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

7.8.5. 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 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 выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч.3 ст.82 ТК РФ).

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

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

7.9. Профсоюзный комитет обязуется:

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

7.9.2. Участвовать в разработке **Работодателем** мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

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

- а) сохранение условий медицинского обслуживания;
- б) оказание материальной помощи;
- в) доплату к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости.

8.2. Работодатель обязуется:

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

8.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

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

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

8.2.7. Максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого санатории-профилактории, базы отдыха, туристические лагеря, стадионы, спортплощадки, укреплять их материальную базу.

8.2.8. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании.

8.2.9. Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям – при наличии финансовой возможности в организации.

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

8.2.11. При наличии финансовой возможности в организации обеспечивать бесплатное детей матерей-одиночек и работников, имеющих многодетные семьи (*неполные и многодетные семьи*), в детских дошкольных учреждениях.

8.2.12. Возмещать отдельным категориям работников (*указать каким*) расходы по найму помещений, оплате жилищно-коммунальных услуг.

8.2.13. Оказывать материальную помощь работникам:

- а) к ежегодному отпуску в размере 3 тыс;
 - б) в связи с рождением ребенка в размере 3 тыс;
 - в) в связи с семейными обстоятельствами в размере 3 тыс;
 - г) в связи с поступлением ребенка в школу в размере 3 тыс;
 - д) в связи со смертью близких родственников в размере 3 тыс;
 - е) в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству Профсоюза;
- (список можно дополнить)

8.2.14. **Работодатель** обязуется отчислять денежные средства в сумме 3 тыс. руб. на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (ст. 377 ТК РФ) и способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

8.3. **Профсоюзный комитет обязуется:**

- 8.3.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8.3.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;
- 8.3.3. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель обязуется:

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

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

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- 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.

9.3. 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).

9.4. Обеспечивать участие представителей **Профсоюзного комитета** в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

9.5. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

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

договариваются при проведении переговоров при подготовке проекта текста коллективного договора).

9.7. 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 выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. (Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах).

9.8. 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.

9.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Перечисление Дагреском 40 %.

10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы – 1%

10.1. Производить оплату труда руководителю первичной организации Профсоюза за счет средств профсоюзной организации в размере 3 тыс. руб. (ст.377 ТК РФ).

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

10.3. 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).

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

10.5. Предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзного комитета** базу данных и оплачивает обновление ее содержания.

10.6. При наличии в собственности или на правах аренды **Работодатель** предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзному комитету** здания, сооружения, помещения или другие объекты, а также базы отдыха, спортивные и оздоровительные центры, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст.377 ТК РФ, ст. 28 Закона о профсоюзах).

10.7. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав **Профсоюзного комитета** и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в **Профсоюзный комитет** (ст. ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

10.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также

органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

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

11. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

11.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

11.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.5. Действие Договора распространяется на всех работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

11.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с Договором.

11.7. Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции (собрании) работников.

13. ПОДПИСИ СТОРОН

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

ГЛАВНЫЙ ВРАЧ
ИБРАГИМОВА М.А.

М.П.

ОТ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА:

ПРЕДСЕДАТЕЛЬ ПРОФКОМА
МАГОМЕДОВА М.А.

М.П.

**Правила
внутреннего трудового распорядка для работников
ГБУ РД «Республиканский центр реабилитации»**

**Приняты на собрании работников ГБУ РД «РЦР»
«09» января 2019 года (Протокол №1).**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда на научной основе, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству выполняемых работ с применением последних достижений науки и техники, обеспечению охраны здоровья населения, эффективности качественных и количественных показателей в обслуживании больных.

1.2. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка решаются администрацией в пределах представленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего распорядка, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Прием на работу новых работников производится администрацией ГБУ РД «РЦР» в соответствии с утвержденными штатами и порядком, установленным действующим законодательством с письменным заключением трудового договора в двух экземплярах и оформлением приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под расписку отделом кадров ГБУ РД «РЦР». В приказе указывается наименование работы (должность) в соответствии со штатным расписанием и условия оплаты труда.

При этом поступающим на работу необходимо представить:

- трудовую книжку;
- паспорт в соответствии с законодательством о паспортах;
- военный билет;
- страховое свидетельство ПФ РФ;
- результаты флюорографического обследования.

При приеме на работу, требующую специальных знаний, администрация вправе требовать от работника предъявление диплома или иного документа о полученном образовании или профессиональной подготовке, справки о прохождении последипломной подготовки, удостоверения о квалификационной категории, сертификат специалиста (для врачей и среднего медперсонала).

В соответствии с законодательством РФ «О здравоохранении» администрация не вправе принимать на работу для медицинской деятельности лиц, не получивших специальной подготовки и звания в соответствующих высших и средних специальных учебных заведениях, а также не имеющих сертификата специалиста (врачи и средний медперсонал).

2.2. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана:

ознакомить работника с порученной работой, условиями труда и разъяснить его права и обязанности;

ознакомить его с правилами внутреннего трудового распорядка и Коллективным Договором;

проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другими правилами по охране труда.

На лиц, поступивших на работу впервые, в течение 5 (пяти) дней после приема на работу заполняется трудовая книжка, приобретаемая непосредственно принимаемым работником. В течение 1 месяца получается страховое свидетельство государственного пенсионного страхования и меняется медицинский полис в течение 5 (пяти) дней после приема. При приеме на работу администрация имеет право назначить испытательный срок.

Срок испытания не может превышать 3-х месяцев, а в отдельных случаях, по согласованию с профсоюзным комитетом - 6 месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

2.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом администрации. В день увольнения администрация обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении под роспись и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего ТК РФ и со ссылкой на соответствующую статью, пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.4. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на сохранение рабочих мест при сокращении имеют право:

лица, за 2 года до пенсионного возраста;

одинокие матери (отцы), имеющих детей до 16 лет.

3. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

3.1. Работники ГБУ РД «РЦР» обязаны:

- а) работать честно и добросовестно, соблюдать дисциплину труда -основу порядка в учреждениях здравоохранения, правила делового поведения. Вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, использовать все рабочее время для производительного труда, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- б) повышать качество и культуру оказания медицинской помощи населению, внедрять в практику современные достижения медицинской науки и научной организации труда медицинских работников, пропагандировать санитарно-гигиенические знания среди населения, выполнять установленную норму нагрузки на рабочем месте, своевременно и тщательно выполнять работу, повышать производительность труда;
- в) соблюдать обязанности медицинских работников (должностные инструкции и функциональные обязанности);
- г) полностью соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, противопожарной охране, предусмотренные правилами, инструкциями, пользоваться выданной специальной одеждой, предохранительными приспособлениями;
- д) соблюдать санитарно - противозидемический режим;
- е) содержать свое рабочее место в порядке, оборудование и помещение передавать сменяющему работнику в чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту и порядок на территории и в структурных подразделениях поликлиники, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документации, по окончании работы убирать

- со своих рабочих мест все дела, служебные бумаги в ящики столы или шкафы, запирать помещение и сдавать ключи;
- ж) эффективно и рационально использовать средства лечения, бережно относиться к приборам, инструментам, аппаратуре, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам;
- з) вести себя достойно, соблюдая принципы медицинской этики и деонтологии, хранить врачебную тайну, соблюдать порядок обращения со служебной информацией ограниченного распространения. Воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности, проявлять корректность и внимательность в обращении с гражданами, представителями организаций.
- и) принимать меры по предотвращению и урегулированию конфликта интересов.
- к) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов России, учитывать культурные и иные особенности различных этнических, социальных групп.
- л) соблюдать права пациента;
- м) обеспечивать соблюдение прав и свобод человека и гражданина, положений Конституции РФ.
- н) принимать меры к непосредственному устранению причин и условий, препятствующих нормальной работе (простой, авария и др.) и немедленно сообщить администрации;
- о) соблюдать установленные в ЛПУ правила публичных выступлений и представления служебной информации.
- п) воздерживаться от публичных высказываний, суждений и оценок в отношении деятельности органов местного самоуправления, их руководителей, если это не входит в его должностные (служебные) обязанности.
- р) повышать свой профессиональный уровень путем обучения (для врачей - на ФПК при ДГМА и др., для средних медработников - на курсах повышения квалификации средних медицинских работников).
- с) неукоснительно соблюдать Федеральный Закон об ограничении курения табака.
- 3.2. Работники обязаны соблюдать порядок хранения дел, документов, строго выполнять правила, установленные инструкцией по ведению делопроизводства.
- 3.3. Каждый принимаемый работник, несет ответственность за сохранение и неразглашение служебной информации и документации, составляющих профессиональную и медицинскую тайну.
- 3.4. Круг обязанностей, выполняемых каждым работником, определяется должностными инструкциями (функциональными обязанностями).
- 3.5. При увольнении, а также при отъезде в командировку, уходя в отпуск или на учебу, работник обязан сдать все имеющиеся у него незаконченные производством дела, документы и переписку заменившему его работнику, а при отсутствии такового - администрации. Должностные обязанности, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяются действующими приказами, распоряжениями и другими нормативными актами Министерства здравоохранения и социального развития РФ и т.д.

4. ПРАВА РАБОТНИКА.

4.1. Работники ГБУ РД «РЦР» имеют право:

- а) На рабочее место;
- б) На личную безопасность на рабочем месте и защиту от посягательств на жизнь, здоровье, честь и достоинство на рабочем месте;
- в) На специальную защитную одежду (халаты, шапочки, резиновые перчатки, марлевые повязки);
- г) На получение защитных масок (в периоды подъема заболеваемости ОРВИ, гриппом и аденовирусными инфекциями), которыми их обеспечивает администрация;

д) На профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации (1 раз в 5 лет), включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право, возможно, реализовывать путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем (статья 197 ТК РФ).

е) На прохождение аттестации на квалификационную категорию в Аттестационных комиссиях, действующих на законных основаниях.

5. ОСНОВНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ АДМИНИСТРАЦИИ.

5.1. Администрация обязана:

а) правильно организовать труд работников, чтобы каждый работник по своей специальности и квалификации имел закрепленное за ним определенное рабочее место, оборудование.

б) Своевременно, до начала получаемой работы, знакомить работников с установленным заданием, обеспечить здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние оборудования, инструментов, а также запасы (в соответствии с нормативами) медикаментов, перевязочных средств, материалов и других ресурсов, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы. Своевременно информировать работника (устно или письменно) о предстоящем изменении графика его работы.

в) Создавать условия для охраны здоровья населения и высокого уровня оказания квалифицированной медицинской помощи; роста производительности труда, путем внедрения новейших достижений науки и техники, организовать изучение и внедрение передовых приемов и методов труда, совершенствовать организацию и оснащение рабочих мест, механизировать трудоемкие процессы.

г) Своевременно рассматривать и внедрять современные методы диагностики и лечения.

д) Обеспечивать строгое соблюдение и укрепление трудовой дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на укрепление производственной дисциплины, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива. Применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива.

е) Неуклонно соблюдать законодательство о труде и правила охраны труда, улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое состояние оборудования всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам охраны труда (правилам техники безопасности, санитарным нормам и др.) Не допускать дискриминации в сфере труда.

ж) При приеме на работу производить обязательный медицинский осмотр работников для последующей диспансеризации.

з) Принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно - гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных и других заболеваний работников. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

и) Создавать условия трудовому коллективу для всемерного повышения производительности и эффективности труда, улучшения качества работы, рационального использования рабочего времени, медикаментов, аппаратуры, и других материалов. Применять моральное и материальное стимулирование сотрудников.

к) Обеспечить реальные возможности для получения льгот и привилегий, установленных действующим законодательством.

л) Выдать заработную плату два раза в месяц: аванс до 19 числа каждого месяца, окончательный расчет до 10 числа следующего месяца, согласно трудового кодекса РФ.

м) Обеспечивать систематическое повышение профессионального уровня, правовых знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

н) Внимательно относиться к нуждам и запросам работников, обеспечивать улучшение их социально бытовых условий.

6. ПОощРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, за повышение производительности труда, продолжительную работу, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

награждение отраслевым знаком «Отличник здравоохранения»;

награждение Почетной Грамотой Министра здравоохранения и социального развития

РФ;

награждение Почетной Грамотой Правительства Республики Дагестан;

награждение Почетной грамотой Министра здравоохранения РД;

вынесение Благодарности Министром здравоохранения РД;

награждение Грамотой ГБУ РД «Республиканский центр реабилитации»;

вынесение благодарности главным врачом;

Выдача премии.

Награждение различными орденами и медалями, как государственными, так и общественными.

Награждение ценным подарком.

Указанные поощрения применяются администрацией, а также профсоюзным комитетом в соответствии с Коллективным Договором.

6.2. Поощрения объявляются в приказе, заносятся в трудовую книжку работника.

7. ВЗЫСКАНИЯ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.

7.1. Неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

замечание,

выговор,

увольнение.

Увольнение может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором

(контрактом) и функциональными обязанностями, за прогул без уважительных причин, за появление работника в нетрезвом виде на работе. Прогулом считается отсутствие на рабочем

месте более 4 часов подряд без уважительной причины.

Дисциплинарные взыскания (выговор, а за систематическое нарушение - увольнение по ТК РФ) налагаются главным врачом также за:

разглашение информации, составляющей профессиональную и медицинскую тайну кому-либо (в том числе родственникам, близким, друзьям);

потерю документации, составляющей профессиональную и медицинскую тайну.

7.3. До наложения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ в даче объяснения не является причиной, по которой взыскание не может быть применено.

Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее 3 месяцев со дня совершения проступка.

7.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.5. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

7.6. Дисциплинарное взыскание объявляется в приказе и сообщается работнику под расписку в трехдневный срок.

7.7. Если в течение 1 года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

7.8. Администрация может издать приказ о снятии наложенного взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как хороший и добросовестный работник.

Все споры, возникшие в связи с применением правил внутреннего трудового распорядка, разрешаются комиссией по трудовым спорам.

7.9. Разглашение сведений, составляющих врачебную тайну лицом, которому эти сведения стали известны в связи с исполнением им своих служебных или профессиональных обязанностей, наказывается по соответствующей статье УК РФ.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке и условиях предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам ГБУ РД «РЦР», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. N 298/II-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»; Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 273/II-20 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

1.2. Настоящее Положение регулирует основания, условия и порядок предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам ГБУ РД «РЦР», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

II. Основания и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков

2.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

2.2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утвержден постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. N 298/II-22) работникам, занимающим в ГБУ профессии и должности согласно нижеприведенного Перечня профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда (далее - Перечень).

2.3. Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском. При этом стаж работы, дающий право на новый отпуск в счет следующего рабочего года, исчисляется отдельно как по ежегодному (основному), так и по дополнительному отпускам. Запрещается непредставление ежегодного отпуска работникам, имеющим право на дополнительный отпуск в связи с вредными условиями труда.

2.4. Полный дополнительный отпуск предоставляется работникам, если они в рабочем году фактически проработали в производствах, профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

2.5. 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. То есть в стаж работы, дающий право на получение дополнительного отпуска, не включаются: период временной нетрудоспособности; время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста; время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы; время выполнения государственных и общественных обязанностей; время отсутствия работника на работе без уважительных причин; и иные периоды когда работник фактически не работал в соответствующих условиях.

- 2.6. Замена дополнительного отпуска денежной компенсацией не допускается. Выплата этой компенсации может иметь место лишь при увольнении работника.
- 2.7. Если работник в рабочем году проработал в производствах, профессиях и должностях менее 11 месяцев, то ему дополнительный отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени.
- 2.8. При исчислении стажа работы, дающего право на дополнительный отпуск или выплату компенсации за него пропорционально проработанному времени, количество полных месяцев работы в производствах, профессиях и должностях с вредными условиями труда определяется делением суммарного количества дней работы в течение года на среднемесячное количество рабочих дней. При этом остаток дней, составляющий менее половины среднемесячного количества рабочих дней, из подсчета исключается, а остаток дней, составляющий половину и более среднемесячного количества рабочих дней, округляется до полного месяца.
- 2.9. В тех случаях, когда работники в рабочем году работали в разных производствах, профессиях и должностях, за работу в которых предоставляется дополнительный отпуск неодинаковой продолжительности, подсчет времени, проработанного во вредных условиях труда, производится отдельно по каждой работе, исходя из установленной продолжительности дополнительного отпуска для работников соответствующих производств, профессий и должностей.
- 2.10. В счет времени, проработанного в производствах, профессиях и должностях с вредными условиями труда засчитываются лишь те дни, в которые работник фактически был занят в этих условиях не менее половины рабочего дня, установленного для работников данного производства, профессии или должности.
- 2.11. Работникам, профессии и должности которых не включены в Список, но выполняющим в отдельные периоды времени работу в производствах, цехах, профессиях и должностях с вредными условиями труда, предусмотренных в Перечне, дополнительный отпуск предоставляется на тех же основаниях, что и работникам профессии и должности которых предусмотрены в Перечне.
- 2.12. Если работник имеет право на получение дополнительного отпуска в связи с вредными условиями труда по нескольким основаниям, отпуск предоставляется по одному из этих оснований.

**Приложение № 3 к
Коллективного договора
ГБУ РД РЦР"**

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормируемым рабочим днем в государственном бюджетном учреждении Республики Дагестан «Республиканский центр реабилитации», и продолжительности предоставляемого ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность отпуска в календ.днях
1.	Главный врач	14
2.	Зав. орг. метод. каб.	14
3.	Заведующий хозяйством	14
4.	Старшая медицинская сестра	14
5.	Главный бухгалтер	14
6.	Кассир	14
7.	Экономист	14
8.	Инспектор отдела кадров	14
9.	Оператор ЭВМ	14
10.	Инженер по охране труда и технике безопасности	14
11.	Водитель	14
12.	Работник по текущему ремонту здания	14

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения

1. Общие положения

Разработано в соответствии с законом республики Дагестан от 07.04.2009г. № 25 «О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений РД» и постановлением правительства РД от 08.10.2009г. № 346 «О введении новых систем оплаты труда государственных учреждений здравоохранения РД», постановлением правительства РД от 29 декабря 2017г №310 «О внесении изменений в Положение об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан».

1.1. Настоящее положение применяется при определении заработной платы работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан (далее – учреждения здравоохранения) и включает в себя:

- размеры должностных окладов, ставок - заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей медицинских и фармацевтических работников и должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей учреждения здравоохранения, их заместителей и главных бухгалтеров.

1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных Министерством здравоохранения и социального развития РФ.

1.3. В порядке исключения за лицами (кроме медицинских и фармацевтических работников), не имеющими соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающими достаточным практическим опытом и выполняющими качественно и в полном объеме возложенные на них должностные

обязанности, могут быть сохранены соответствующие должности.

1.4. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников этих учреждений.

1.5. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Заработная плата работников государственных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до ее изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. 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, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года и не выполнил нормы труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени и выполненным нормам.

1.8. Виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в учреждениях здравоохранения в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного, стимулирующего характера, утвержденными постановлением Правительства РД от 28.04.2009 г. № 117 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений РД» и в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.9. Размеры окладов (должностных окладов) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих учреждений здравоохранения, не предусмотренным настоящим Положением, определяются в соответствии с постановлением Правительства РД от 18.08.2009г. № 264 «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в государственных учреждениях РД по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, общеотраслевым профессиям рабочих», а компенсационные и стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

1.10. Размеры окладов (должностных окладов) руководителей, специалистов и служащих учреждений здравоохранения, не предусмотренных настоящим Положением (педагогических работников, работников культуры и социальной защиты населения), определяются в порядке, установленном для соответствующих бюджетных учреждений, а компенсационные и стимулирующие выплаты осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

1.11. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений здравоохранения, предусмотренных настоящим Положением, определяются применительно к ранее установленным им исходя из тарифных разрядов оплаты труда

Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений РД размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Фонд оплаты труда работников учреждений здравоохранения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета РД и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований республиканского бюджета РД, могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом с 01.09.2009г. Объем средств на указанные выплаты должен составлять не менее 15 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований республиканского бюджета РД и средств ФОМС.

1.12. С учетом условий труда работникам учреждений здравоохранения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

1.13. Работникам учреждений здравоохранения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей, структурных подразделений учреждений здравоохранения

2.1. Размеры должностных окладов специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений учреждений здравоохранения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Медицинский персонал первого уровня»:

№	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1		Сестра-хозяйка	7500
2		Санитарка	7500

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский персонал»:

№	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	Первый уровень	Медицинский регистратор	7800
2	Третий уровень	Медицинская сестра по физиотерапии	9200
3	Четвертый уровень	Медицинская сестра процедурной	9500
4	Пятый уровень	Старшая медицинская сестра	10200

2.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Врачи»:

№	Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1	Второй уровень	Врачи - специалисты	15150

2.2. Врачи-специалисты, работающие в лечебно-диагностических и вспомогательных структурных подразделениях (клинико-диагностических лабораториях, отделениях функциональной диагностики, кабинетах ультразвуковой диагностики, организационно - методических отделах и т.д.), относятся ко второму уровню.

2.3. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений учреждений здравоохранения устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным

окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент за квалификацию (за наличие квалификационной категории).

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения здравоохранения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени.

2.3.1. Работникам учреждения здравоохранения может устанавливаться руководителем учреждения персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере до 2,0 с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.3.2. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификацию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификацию:

- при наличии второй квалификационной категории - 0,10;
- при наличии первой квалификационной категории – 0,15;
- при наличии высшей квалификационной категории – 0,25.

Повышающий коэффициент за квалификацию не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.3.3. Квалификационная категория не учитывается при установлении повышающих коэффициентов за квалификацию медицинским работникам при работе этих работников по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

3. Условия оплаты труда руководителей учреждений здравоохранения, их заместителей и главных бухгалтеров

3.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителей этих учреждений.

Размер должностного оклада руководителя учреждения здравоохранения устанавливается на основе отнесения возлагаемого им учреждения к квалификационной группе в зависимости от группы по оплате труда руководителей.

Должностной оклад руководителя (заведующего) учреждения здравоохранения может устанавливаться в соответствии с настоящим пунктом в зависимости от группы по оплате труда.

Средняя заработная плата основного персонала устанавливается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя государственного учреждения РД, утвержденным постановлением Правительства РД от 17.06.2009г. № 184.

3.2. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- повышающий коэффициент за квалификацию.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени.

3.3. Руководителю учреждения здравоохранения, его заместителям и главному бухгалтеру может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере до 2,0 с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы и ответственности при выполнении поставленных задач.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификацию

устанавливается в следующих размерах:

- при наличии первой квалификационной категории - 0,10;
- при наличии высшей квалификационной категории - 0,15.

Повышающий коэффициент за квалификацию образует новый должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях РД, утвержденным постановлением Правительства РД от 28.04.2009г. № 177, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

4.2. Конкретный перечень должностей работников, которым устанавливается выплата в связи с наличием, в их работе опасных для здоровья и тяжелых условий труда, утверждается руководителем учреждения здравоохранения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

4.3. Минимальный размер выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, составляет от 4 до 12 процентов к должностному окладу. Перечень подразделений, должностей (профессий) и видов работ, дающих право на установление работникам доплаты за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере от 4 до 12 процентов от оклада:

- программисты, операторы электронно-вычислительных и вычислительных машин (работа за дисплеями ЭВМ).

4.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

4.5. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении выплат стимулирующего характера.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в республиканских государственных учреждениях, утвержденным постановлением Правительства РД от 20.04.2009г. № 117, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ по утвержденным критериям;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в виде повышающего коэффициента к должностным окладам (окладам) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают следующие выплаты, устанавливаемые на определенный срок:

- надбавка за выполнение в короткие сроки больших объемов работ;
- надбавка за оперативное выполнение непредвиденных или дополнительных задач.

Надбавка устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена. Размер надбавки составляет до 100 % оклада (должностного оклада).

5.4. Выплаты за качество выполняемых работ включают:

5.4.1. Выплаты, устанавливаемые на постоянной основе:

- надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности;

- при наличии ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 15 % оклада (должностного оклада);

- при наличии ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности - 10 % оклада (должностного оклада);

- при наличии почетного звания «Народный врач» - 15 % должностного оклада, «Заслуженный врач» - 10 % оклада (должностного оклада) по основной должности.

5.4.2. Выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы устанавливаются в учреждениях здравоохранения в следующих размерах:

В размере 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и 5 процентов за последующие два года непрерывной работы, но не выше 15 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы - всем работникам учреждений здравоохранения.

5.4.3. Выплата за стаж непрерывной работы выплачивается исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета других повышений, надбавок и доплат.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждениях здравоохранения, надбавки устанавливаются по каждой должности в порядке и условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.5. Молодым специалистам (с высшим профессиональным образованием), принятым на работу в течении года после завершения обучения, устанавливается стимулирующая надбавка в размере 15 % от оклада (должностного оклада) на первые три года.

5.6. С целью поощрения работников за общие результаты труда работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иные периоды работы.

Премияльные выплаты по итогам работы включают:

- премии за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ;

- премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год или иные периоды работы).

При премировании по итогам работы учитываются:

- достижение высоких результатов в работе за соответствующих период;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творческий подход и применение о работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- участие в соответствующем периоде в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- своевременность и полнота подготовки отчетности.

5.6.1. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения здравоохранения.

Премия по итогам работы устанавливается работнику учреждения с учетом разработанных в учреждении критериев, позволяющих оценить результативность и качество работы.

Система критериев и условия премирования работников разрабатывается учреждением здравоохранения самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.6.2. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению руководителя учреждения здравоохранения в пределах бюджетных ассигнований, выделенных в соответствующем финансовом году на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителям руководителя, главному бухгалтеру, специалистам, подчиненным непосредственно руководителю, - по представлению руководителя;

- руководителям структурных подразделений учреждения, специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя учреждения, - по представлению заместителя руководителя учреждения;

- остальным работникам учреждения, занятым выполнением уставной деятельности и

возложенных на них функций, - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

5.6.3. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться учреждениями здравоохранения на выплату стимулирующего характера.

5.6.4. Для отдельных работников, участвующих в реализации мероприятий республиканских целевых программ, могут устанавливаться стимулирующие выплаты на период их действия.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Выплачивать оператору компенсационную выплату в размере 12 % за вредность.

7. Заключительные положения

7.1. Срок действия настоящего положения определяется с момента его утверждения до момента утверждения иного локального нормативного акта, заменяющего настоящее положение.

7.2. Ознакомление работников учреждения с настоящим положением осуществляется путем размещения на официальном сайте ГБУ РД «Республиканский центр реабилитации» <https://rcr-mzrd.ru>, и с листом ознакомления по форме приложения № 1 к положению по оплате труда.

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей, работа в которых дает право
на повышение окладов на 15% в связи с опасными
для здоровья и особо тяжелыми условиями труда

Физиотерапевтический кабинет

Врач физиотерапевт – 15%
Медицинская сестра ФТК – 15%
Санитарка ФТК – 15%
Врач-психотерапевт – 15%

Приложение № 6 к
Коллективного договора ГБУ РД «РЦР»

ПЕРЕЧЕНЬ
помещений, оборудования и инвентаря, предоставляемые профсоюзу в бесплатное
пользование для осуществления своей деятельности

№ п/п	Наименование	Кол-во
1.	Комната	
2.	Стол	
3.	Стул	
4.	Телефон	
5.	Чайник	
6.	Сейф	
7.	Шкаф для документов	
8.	Бра	
9.	Настольная лампа	
10.	Кресло	
11.	Часы настенные	
12.	Книжная полка	
13.	Радиоприемник	
14.	Зеркало настенное	

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении средств, выделенных на финансирование оплаты труда по государственной программе ОМС

1. Общие положения

1.1. Положение направлено на реализацию принципов обязательного медицинского страхования в рамках обеспечения программы государственных гарантий оказания бесплатной медицинской помощи гражданам РФ.

1.2. Положение ставит своей целью упорядочить распределение средств ОМС и оптимизировать их использование.

1.3. Положение определяет порядок распределения внутри учреждения средств, выделенных согласно Генеральному тарифному соглашению № 1 на финансирование оплаты труда.

1.4. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в улучшении результатов своего труда, направлено на реализацию программы ОМС.

1.5. Положение разработано на основании

- ТК РФ

- Программы государственных гарантий оказания гражданам РФ, проживающим на территории Республики Дагестан, бесплатной медицинской помощи на 2009 год (постановление Правительства Республики Дагестан № 434-П от 12.12.2007 г.).

- Методических рекомендаций по оплате труда работников в условиях ОМС.

- Тарифного соглашения в системе обязательного медицинского страхования населения Республики Дагестан от 26.12.2016 г.

2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Источником фонда оплаты труда и начислений на оплату труда являются средства, в размере

- не менее 100 % от общей суммы финансирования от ТФОМС за пролеченных больных по выставленным счетам для медицинского персонала, работа которого связана с амбулаторно-поликлинической помощью населению, при отсутствии штрафных санкций.

2.2. На работников, работающих по программе ОМС, распространяется общий порядок учета рабочего времени, нормы времени, составления табеля учета рабочего времени, действующая система оплаты труда работников муниципальных учреждений сохраняется.

2.3. Оплата труда производится каждый месяц.

2.4. Оплата труда осуществляется на основе тарифной ставки с учетом повышений в пределах, установленных субъектами РФ.

2.5. Надбавки за непрерывный стаж работы в системе здравоохранения и повышения в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда оплачиваются в соответствии с приказом МФ РФ №377 от 15 октября 1999 года.

2.6. Оплата труда работников, заменяющих лиц, уходящих в отпуск и обслуживающих вакантные участки, производится с учетом фактического объема работ по обслуживанию вакантных участков на условиях совместительства, совмещения, замещения.

2.7. Оплата труда в выходные и праздничные дни, ночное время, осуществляется согласно норм ТК РФ.

2.8. Надбавки Стимулирующего характера (за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, высокие достижения в работе, напряженность и сложность в работе) выплачиваются в % к должностному окладу из экономии фонда заработной платы и предельными размерами не ограничиваются.

2.9. Премии производятся по результатам работы подразделений и бухгалтерской отчетности в рамках фонда заработной платы, установленного пунктом.

3. Распределение фонда оплаты труда.

3.1 Распределение фонда оплаты труда делится на два раздела:

3.1.1 фонд оплаты труда по должностным окладам бюджетной сферы, с учетом надбавки за непрерывный стаж работы и надбавки за вредные условия труда;

3.1.2. над тарифный фонд - фонд материального поощрения (за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, высокие достижения в работе, напряженность труда), доплат, премий. Надтарифный фонд формируется из средств фонда обязательного медицинского страхования при выполнении плановых объемов медицинских услуг и нормативов генерального тарифного соглашения после фактического начисления тарифов, с учетом надбавки за непрерывный стаж работы и надбавки за вредные условия труда.

4. Заключительное положение

4.1. Настоящее положение разработано на основании Закона РФ "О медицинском страховании граждан в РФ" № 1499-1 от 28 июня 1991 г., Приказа ТФ ОМС "О порядке медицинских услуг" № 72 от 21 апреля 2006 г.

Главный врач
Государственного бюджетного учреждения
«Республиканский центр реабилитации МЗ
РД»

_____ **М.А. Ибрагимова**
« ____ » _____ **2021 года**

Председатель ПК
Государственного бюджетного учреждения
«Республиканский центр реабилитации МЗ РД»

_____ **М.А. Магомедова**
« ____ » _____ **2021 года**

**Приложение № 8 к
Коллективному договору ГБУ РД «РЦР»**

**ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по контролю за выполнением коллективного договора ГБУ РД «РЦР»
на 2021 - 2024 годы**

1. Комиссия по контролю за выполнением коллективного договора ГБУ РД «РЦР» на 2021-2024 годы создается совместным решением главного врача и профкома Государственного бюджетного учреждения на паритетной основе.
2. В состав комиссии входят по три представителя от каждой из сторон.
3. Срок полномочий комиссии определяется с момента ее образования до истечения срока действия коллективного договора ГБУ РД «РЦР».
4. При необходимости в пределах срока полномочий допускается замена любого из членов комиссии совместным решением главного врача и профкома ГБУ РД «РЦР».
5. Комиссия избирает двух сопредседателей от администрации и профкома соответственно, имеющих равные права и обязанности.
6. Комиссия проводит свои заседания не реже одного раза в месяц или по предложению одной из сторон в случае возникновения необходимости.
7. Ведет заседание комиссии один из сопредседателей в порядке очередности.
8. Комиссия правомочна принимать решения при наличии не менее двух членов от каждой из сторон.
9. Во время заседания комиссии ведется протокол, который подписывают оба сопредседателя. Ведет и оформляет протокол работник ГБУ РД «РЦР», назначенный главным врачом ответственным по обеспечению подготовки, издания, сопровождения документации, рассылки коллективного договора.
10. Комиссия вправе и обязана систематически анализировать выполнение обязательств по коллективному договору.
11. Комиссия вправе запрашивать, а администрация и профком обязаны предоставлять ей любую информацию, касающуюся выполнения обязательств коллективного договора, а также приглашать на свои заседания любого работника ГБУ РД «РЦР» и члена профорганизации.
12. При обнаружении неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств коллективного договора комиссия должна определить причины, приведшие к этому, и определить мероприятия по их устранению.
13. При невозможности принять меры по устранению нарушений комиссия принимает решение об уведомлении главного врача и профкома ГБУ РД «РЦР», при этом в решении возможно изложение единой или различных позиций сторон об обнаруженных нарушениях.
14. Решение комиссии должно быть подписано ее сопредседателями.
15. После принятия комиссией решения о нарушениях в исполнении обязательств главный врач и профком ГБУ РД «РЦР» обязаны в десятидневный срок провести взаимные консультации и принять совместное решение по устранению нарушений.
16. Комиссия один раз в год подводит итоги своей работы и составляет аналитическую записку для подготовки проведения совместного заседания администрации и профкома или конференции работников ГБУ РД «РЦР», предусмотренных коллективным договором по отчету о его исполнении.
17. Протоколы заседаний и решения комиссии составляются в двух экземплярах для каждой из сторон.
18. Материалы комиссии хранятся в течение пяти лет после истечения срока действия коллективного договора.