

От Работодателя:
Главный врач
ГБУЗ РК «КНПЦН»



от работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ РК «КНПЦН»
Профессионального союза работников
здравоохранения РФ



А.А. Соснова
12.12.2017 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«КРЫМСКИЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
НАРКОЛОГИИ»

01.01.2018 – 31.12.2020

Принят на собрании Комиссии по ведению
коллективных переговоров для принятия
Коллективного договора 07.12.2017 года,
Протокол № 7
Вступает в силу с 01.01.2018 года

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Департамент труда
и социальной
защиты населения
Администрации
города Симферополь

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Регистрационный № 220

«14» декабря 2017 г.

Начальник
Департамента

А. Горбачев

г. Симферополь

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.....	6
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.....	13
4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	16
5. ОПЛАТА ТРУДА.....	18
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	25
7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ.....	29
8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.....	31
9. ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКА.....	31
10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ.....	33
11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА.....	34
12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ.....	35
Приложения	
Приложение 1	37
Приложение 2	39
Приложение 3	40
Приложение 4	42
Приложение 5	43
Приложение 6	56
Приложение 7	57

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель - Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Крымский Научно-практический центр наркологии» (далее - ГБУЗ РК «КНПЦН», Учреждение) в лице главного врача Менчика Евгения Юрьевича, именуемого далее «Работодатель», и работники Учреждения, интересы которых представляет Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗ РК «КНПЦН» Профессионального союза работников здравоохранения РФ Соснова Алла Анатольевна, именуемый далее «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», Отраслевым соглашением по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым на 2016-2018 годы, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников Учреждения, 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 Учреждения.

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 три года. 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 Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ГБУЗ РК «КНПЦН», защищает их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников Учреждения, 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 производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

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 Учреждения 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 трудового коллектива не реже двух раз в год. Собрание трудового коллектива проводится по инициативе Профсоюзного комитета; организация проведения собрания возлагается на Профсоюзный комитет.

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

- 1.16.1. добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- 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, спецодеждой, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.16.7. повышать профессиональный уровень работников, в случаях предусмотренных действующим законодательством РФ;
- 1.16.8. осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- 1.16.9. 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 Учреждения в рамках действующего законодательства Российской Федерации и настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

- 1.17.1. содействовать в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ, в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- 1.17.2. обеспечивать в случаях и порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- 1.17.3. обеспечивать в случаях и порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации, 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.

В соответствии со ст. 413 ТК РФ и статьей 55 Конституции Российской Федерации являются незаконными и не допускаются забастовки:

- а) в периоды введения военного или чрезвычайного положения либо особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; в органах и Учреждениях Вооруженных Сил Российской Федерации, других военных, военизированных и иных формированиях, Учреждениях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно ведающих вопросами обеспечения обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; в правоохранительных органах; в Учреждениях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств или оборудования, на станциях скорой и неотложной медицинской помощи;

б) в Учреждениях (филиалах, представительствах или иных обособленных структурных подразделениях), непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения (энергообеспечение, отопление и теплоснабжение, водоснабжение, газоснабжение, авиационный, железнодорожный и водный транспорт, связь, больницы), в том случае, если проведение забастовок создает угрозу обороне страны и безопасности государства, жизни и здоровью людей.

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

1.20. Коллективный договор сохраняет действие в случае изменения состава, структуры и наименования уполномоченного собственником органа, от имени которого заключен договор.

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. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

а) место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении Учреждения, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

б) трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

в) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие

основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом;

г) условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и выплаты стимулирующего характера) в связи с введением эффективного контракта;

д) режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя);

е) гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

ж) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы;

з) условия труда на рабочем месте;

и) условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

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

2.3.1. Срочный трудовой договор заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

2.3.2. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами Учреждения, независимо от его организационно-правовой формы и формы собственности;

- с лицами, получающими образование по очной форме обучения;

с лицами, поступающими на работу по совместительству;
в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом или иными федеральными законами.

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). При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого Работодателя по согласованию между Работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с Работодателем, по договору с которым они проходили обучение.

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. Работа по совместительству регулируется нормами законодательства Российской Федерации, а также нормативно-правовых актов Республики Крым.

Совместительство – это выполнение работником трудовой функции в свободное от основной работы время. Оформляют работу по совместительству отдельным трудовым договором, в котором указывают, что работа не является основной. Совместительство может быть внутренним, когда работа по совместительству и основная работа выполняется у одного Работодателя, и внешним – если работы ведутся у разных работодателей. Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Трудовой договор при совместительстве:

2.6.1. При оформлении работы по совместительству обязательно должен быть заключен отдельный трудовой договор. (статьи 60.1 и 282 ТК РФ) трудовая функция на дополнительной работе может быть такой же, как на основной работе, или отличаться от нее.

2.6.2. Трудовой договор для совместителя должен включать в себя обычные договорные условия и обязательно содержать оговорку, что работа выполняется по совместительству. Заключаться договор может на определенный срок или бессрочно.

2.6.3. Трудовая книжка при заключении трудового договора с совместителем не заполняется, но по желанию работника это может быть сделано (статья 66 ТК РФ). Для этого надо представить по месту основной работы (где хранится трудовая книжка) документ, подтверждающий дополнительную работу. Таким документом может быть справка с работы, заверенная копия приказа или трудового договора. При внутреннем совместительстве личное дело работника (если оно ведется) будет содержать в себе документы, относящиеся к обеим работам.

2.6.4. Расторгается трудовой договор по совместительству по тем же основаниям, что и в общем случае, но дополнительной причиной для расторжения договора будет прием на работу работника, для которого эта работа станет основной.

2.6.5. Если совместитель увольняется с основной работы, то на рабочем месте, где он работал по совместительству, он может быть принят на полную ставку. Для этого к трудовому договору с ним необходимо составить соответствующее дополнительное соглашение, а в трудовую книжку внести запись о том, что работа с такого-то числа является для работника основной.

2.6.6. Особенности работы по совместительству:

Статья 282 ТК РФ устанавливает запрет на работу по совместительству работникам до восемнадцати лет и для работ с вредными или опасными условиями труда, если основная работа выполняется на таких же условиях.

2.6.7. Не могут работать постоянно по совместительству работники, трудовая функция которых связана с управлением транспортными средствами, если на основной работе у них такие же обязанности (статья 329 ТК РФ).

2.6.8. Работа по совместительству для руководителей организаций может быть разрешена только с согласия собственника Учреждения или уполномоченного органа юридического лица (статья 276 ТК РФ).

2.6.9. Для работников культуры и педагогических, медицинских, фармацевтических работников работа по совместительству разрешается только если на основной работе у них установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41).

2.6.10. Совместитель должен успевать выполнять свои обязанности на двух или даже нескольких рабочих местах, поэтому в его трудовом графике будут некоторые особенности. Учет рабочего времени ведется в таблице, причем работнику при внутреннем совместительстве может быть присвоено два табельных номера. Расчет заработной платы совместителя производится на условиях трудового договора. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени или по выполненному объему работ (статья 285 ТК РФ).

2.6.11. При учете рабочего времени совместителя надо обращать внимание на то, чтобы дополнительное время работы не превышало половину нормы рабочего времени учетного периода.

2.6.12. Совместителя можно привлекать и к сверхурочной работе, свыше этих норм, но обязательно с соблюдением нормы сверхурочных часов (не более

четырёх часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в общем учете за год). Оплата сверхурочных часов осуществляется как обычно, по нормам статьи 152 ТК РФ (не менее, чем полуторном размере за первые два часа, и не менее двойного размера – за все последующие часы).

2.6.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск совместителю предоставляют в тот же период, что и на основной работе. Для подтверждения даты выхода в отпуск работник должен предъявить справку или копию приказа об отпуске с основной работы. Общая продолжительность отпуска при совместительстве не увеличивается, но расчет отпускных производится с учетом полученного заработка.

2.6.14. Если работник на работе по совместительству еще не отработал положенных шести месяцев, то отпуск ему должен быть предоставлен авансом. В зависимости от должности и категории работника, продолжительность отпусков на основной работе и работе по совместительству может различаться. В этом случае для совмещения периодов отпусков работнику могут предоставляться несколько дней без содержания.

2.6.15. Во время болезни внутреннего совместителя ему выплачивается одно пособие по временной нетрудоспособности на основании одного листка, но с учетом среднего заработка на всех рабочих местах. Если Работодатели разные, то оформляется несколько листов нетрудоспособности для предоставления по каждому месту работы.

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя может быть в случаях:

2.7.1. ликвидации Учреждения;

2.7.2. сокращения численности или штата работников Учреждения;

2.7.3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Порядок проведения аттестации устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

2.7.4. смены собственника имущества Учреждения (в отношении руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера);

2.7.5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

2.7.6. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

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

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им

трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

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

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

2.7.7. совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя;

а) неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны Работодателя. Понятие "иностранные финансовые инструменты" используется в настоящем Кодексе в значении, определенном Федеральным законом от 7 мая 2013 года N 79-ФЗ "О запрете отдельным категориям лиц открывать и иметь счета (вклады), хранить наличные денежные средства и ценности в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владеть и (или) пользоваться иностранными финансовыми инструментами";

2.7.8. принятия необоснованного решения руководителем Учреждения (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Учреждения;

2.7.9. однократного грубого нарушения руководителем Учреждения (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;

2.7.10. представления работником Работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

2.7.11. предусмотренных трудовым договором с руководителем Учреждения, членами коллегиального исполнительного органа Учреждения;

2.7.12. в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2.7.2 или 2.7.3 настоящего раздела, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях Работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения Учреждения, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации Учреждения.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 2.7.6 или 2.7.7 настоящего раздела, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка Работодателем.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.8. 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.

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

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.12. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового

распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.12.2. 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).

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

2.13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

2.13.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюзного комитета 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.

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

3.3. 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»).

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

3.5. Рабочее время водителей Учреждения 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 Учреждения 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.

3.7. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в соответствии со ст.94 ТК РФ и не может превышать:

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, но не более 35 часов в неделю.

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, продолжительность ежедневной работы (смены) составляет:

 - при 36-часовой рабочей неделе - 12 часов;

 - при 30-часовой рабочей неделе и менее - 8 часов.

При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй статьи 94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой - третьей статьи 92 ТК РФ:

 - при 36-часовой рабочей неделе - до 24 часов;

 - при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 12 часов.

Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990г. № 298/3-I «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).

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

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. 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;

г) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет.

3.9.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца. (ст.74 ТК РФ).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в Учреждении может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников. При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (п.2 ст.25 ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»).

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

3.9.4. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа. Работу в выходной день оплачивать в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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 при наличии от работника заявления, где он выражает свое согласие, 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.

3.9.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

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

3.9.6. 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

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

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

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

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

4.4. В соответствии с законодательством работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (ч. 2 ст. 116 ТК РФ, ст. 119 ТК РФ):

- 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»;

- работникам с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем в Учреждениях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации – органами власти субъекта Российской Федерации, из местного бюджета - устанавливается органами местного самоуправления.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст.120 ТК РФ).

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (Приложения № 1 и №2).

4.6. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка. Для медицинских

работников, имеющих сокращенный рабочий день (6,5-часовой и более короткий) предоставление обеденного перерыва не обязательно. Таким работникам предоставляется возможность приема пищи в промежутке с 12 до 13 часов на 15 минут.

Для работников, имеющих рабочий день свыше 6,5 часов, предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут через 4 часа от начала рабочей смены. В стационарных отделениях, где по условиям работы перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи через каждые 4 часа от начала рабочей смены на 15 минут.

4.7. Работодатель обязуется:

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

4.7.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней 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,

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

4.7.3. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставлять работникам Учреждения 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 - 1 день;
- в) в связи с бракосочетанием самого работника и его детей до 3 дней;
- г) в связи с переездом на новое место жительства до 3 дней;
- д) для участия в похоронах родных и близких до 3 дней.

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

4.7.5. 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.

4.7.6. 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).

4.7.7. 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).

4.8. Профсоюзный комитет обязуется:

4.8.1. В соответствии и на основаниях, предусмотренных действующим законодательством РФ осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст.370 ТК РФ).

4.8.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков Учреждения.

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

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

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

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

5.2.2. Осуществлять формирование структуры заработной платы работников исходя из норм Трудового кодекса РФ.

5.3. Оплата труда работников осуществляется на основе Постановления Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 г. № 605, Постановления Совета министров Республики Крым от 23 сентября 2015г. №578, Постановления Совета министров республики Крым от 26 апреля 2016г. №186, Постановления Совета министров республики Крым от 16 сентября 2016г. №447, Постановления Совета министров республики Крым от 11 апреля 2017г. №192, Постановления Совета министров республики Крым от 8 сентября 2017г. №447, приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 31.12.2014 г. №365.

5.4. Установить следующую структуру заработной платы:

5.4.1. Должностные оклады, оклады (ставки заработной платы, тарифные ставки).

Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в фиксированном размере на основе отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководителей с учетом сложности и объема выполняемых работ согласно Постановления Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014г. № 605, приказа Министерства здравоохранения Республики Крым от 13.01.2017г. № 45.

Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.4.2. Выплаты компенсационного характера:

5.4.2.1. Выплаты для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

5.4.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), сверхурочную работу, работу в ночное время, работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

5.4.2.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников, или в абсолютных размерах и не образуют новый оклад (должностной оклад).

5.4.2.4. Повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах, не менее 6% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Если по итогам специальной оценки условий труда, рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится. Конкретный перечень профессий и должностей работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется выплата от должностного оклада, указан в Приложении № 3.

5.4.2.5. До момента проведения специальной оценки условий труда выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, осуществляется всем, получавшим ее ранее, или в соответствии с ходатайством инженера по охране труда для вновь введенных должностей. Выплата работникам до проведения аттестации рабочего места может производиться в соответствии с приказом руководителя Учреждения при согласовании с Председателем первичной профсоюзной организации. При этом Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведения специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.4.2.6. Работникам, в должностных инструкциях которых указано использование в работе дезинфицирующих средств, устанавливать доплату в размере 10% и 12% оклада (должностного оклада) Приложение №4.

5.4.2.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) составляет 50 % оклада (должностного оклада) работника Учреждения за каждый час работы в ночное время.

5.4.2.8. Повышение оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам Учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Размер повышения составляет:

- а) при работе полный рабочий день – одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и, в размере двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- б) при работе неполный рабочий день – одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и, в размере двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.4.2.9. Работникам Учреждения могут устанавливаться доплаты к должностным окладам за совмещение должностей (профессий), расширение зоны обслуживания или увеличение объема работ, а также за выполнение наряду со своей работой обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации). Конкретный размер доплаты каждому работнику устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не более 50 % должностного оклада.

5.4.3. Доплаты и надбавки стимулирующего характера:

1). Надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории.

Устанавливается из расчета для врачебных должностей, специалистов с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности:

- при наличии высшей квалификационной категории – 30 процентов должностного оклада;
- при наличии первой квалификационной категории – 20 процентов должностного оклада;

- при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов должностного оклада.

Для специалистов со средним медицинским образованием, специалистов со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием:

- при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов должностного оклада;

- при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов должностного оклада;

- при наличии второй квалификационной категории - 10 процентов должностного оклада.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается при условии их работы по той специальности, по которой присвоена квалификационная категория.

Прочему персоналу Учреждения квалификационная категория или квалификационный разряд устанавливается в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации на присвоение квалификационной категории (квалификационного разряда) и на соответствие требованиям утвержденных профессиональных стандартов работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский Научно-практический центр наркологии» (далее – Положение об аттестации) (Приложение №5). В соответствии с данным Положением работников Учреждения можно аттестовать на соответствие требованиям утвержденных профессиональных стандартов.

2) Надбавка за выслугу лет.

Выплата за стаж работы работникам Учреждения устанавливается как по основной работе, так и работе по совместительству (за фактически отработанное время) в процентах к должностному окладу, в следующих размерах:

Врачам, среднему медицинскому персоналу, специалистам с высшим профессиональным (немедицинским) образованием, допущенным к медицинской деятельности, специалистам с высшим профессиональным (фармацевтическим) образованием, специалистам со средним профессиональным (фармацевтическим) образованием, а также руководителям, их заместителям и главному бухгалтеру:

- при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 процентов;

- при стаже работы от 10 до 20 лет - 15 процентов;

- при стаже работы свыше 20 лет - 20 процентов.

Руководителям, специалистам, служащим, отнесенным к профессиональным квалификационным группам: «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» и «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» приложения №1 Постановления Совета министров республики Крым от 26 апреля 2016г. №186:

- при стаже работы от 3 до 10 лет - 10 процентов;

- при стаже работы от 10 до 20 лет - 20 процентов;

- при стаже работы свыше 20 лет - 30 процентов.

3). Надбавка за ученую степень.

Порядок установления выплаты:

Выплату за ученую степень работникам Учреждения устанавливается по основной работе по соответствующей занимаемой должности (за фактически отработанное время) в процентах к должностному окладу, в следующих размерах:

- кандидат наук – 5 %
- доктор наук – 10 %

4). Надбавка за классность водителям. Порядок установления выплаты:

Выплата за классность водителям Учреждения устанавливается по основной работе (за фактически отработанное время) в процентах к должностному окладу, в следующих размерах:

- 1 класс – 10 %
- 2 класс – 5 %

5). Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы (далее – стимулирующие выплаты):

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается к окладу (должностному окладу) в целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу.

- надбавка за интенсивность труда устанавливается согласно локального нормативного акта Учреждения в пределах фонда оплаты труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Размер и порядок выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливаются в зависимости от показателей выполнения государственного задания на оказание государственных услуг, а также от иных показателей эффективности деятельности Учреждения и результативности деятельности самого руководителя. Показатели и критерии эффективности деятельности учреждения для руководителя Учреждения устанавливается Министерством здравоохранения Республики Крым.

Размеры выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем.

При установлении медицинским работникам и прочему персоналу премии за высокие результаты работы по показателям и критериям эффективности, разработанным Учреждением, могут учитываться:

- высокие результаты работы (степень и качество выполнения показателей государственного задания);
- высокое качество работы (положительная динамика достижений);
- применение в работе современных форм и методов работы, использование достижений науки и передового опыта;
- участие в инновационной деятельности (наличие собственных научных, методических разработок, рекомендаций, статей и т.п.);
- перевыполнение отраслевых норм нагрузки;
- за участие в республиканских, городских отраслевых программах и т.д.;
- качественное выполнение отраслевых стандартов и соблюдение протоколов ведения больных;
- применение в практической работе новых медицинских технологий;

- оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи;
- другие показатели качества и высоких результатов труда, свойственные типу Учреждения, его подразделениям, особенностям деятельности отдельных категорий работников.

Премия за выполнение особо важных и ответственных работ может быть установлена приказом руководителя Учреждения.

6). Премияльные выплаты по итогам работы:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год.

При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год), учитывается выполнение количественных и качественных показателей государственного задания, условий стандартов оказания услуг.

При премировании за выполнение важных и срочных работ учитывается:

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;
- по итогам работы за период (за месяц, квартал, год); единовременно за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размеры премияльных выплат по итогам работы (за месяц, квартал, год) заместителям руководителя Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения.

5.5. Стимулирующие выплаты по итогам работы могут производиться при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения:

- по итогам работы за период (за месяц, квартал, год);
- единовременно за выполнение особо важных и ответственных поручений.

5.6. Не входят в состав заработной платы выплаты социального характера (материальная помощь), которые не относятся к оплате труда и не являются обязательными выплатами.

Выплаты социального характера производятся только при наличии экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда в размере не выше 15 000 рублей за год одному работнику и в размере оклада главному врачу, его заместителям и главному бухгалтеру согласно приказа руководителя Учреждения, согласованного с Председателем первичной профсоюзной организации.

5.7. Экономия фонда оплаты труда может быть использована как на премирование работников, так и на осуществление выплат социального характера, включая материальную помощь.

5.8. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за месячный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного одновременно на всей территории Российской Федерации, в том числе, и в Республике Крым, федеральным законом.

Если работник трудится в режиме неполного рабочего времени (например, на условиях работы по совместительству или на 0,5 ставки), то оплата его труда должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, исчисляемого пропорционально отработанному времени (на основании разъяснения Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 мая 2009 года № 22-1-2261).

5.9. При выполнении работником работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

Руководитель Учреждения имеет право устанавливать индивидуальные нормы нагрузки работникам в зависимости от плановых показателей и от конкретных условий труда, с учётом типовых норм труда для однородных работ по согласованию с первичной профсоюзной организацией Учреждения.

5.10. Выплата заработной платы за текущий месяц осуществляется два раза в месяц:

5.10.1. За первую половину месяца в размере не менее 50% от оклада (должностного оклада) не позднее 15 числа месяца;

5.10.2. Заработная плата за вторую половину месяца, переменная часть стимулирующих выплат, премии не позднее 30 (31) числа месяца.

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. (ст. 236 ТК РФ При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя).

5.11. Ежемесячно выдается работнику расчетный лист. Форма расчетного листа согласовывается с Председателем первичной профсоюзной организации.

5.12. Производить выплату отпускных не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

5.13. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда (нормы выработки, времени, обслуживания) принимаются Работодателем по согласованию с Председателем первичной профсоюзной организации (ст.8 ТК РФ).

5.14. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее, чем за 2 месяца.

5.15. Условия оплаты труда работников Учреждения, содержащихся за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливаются в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения Республики Крым от 22.12.2014 № 259 .

5.16. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает

ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии). За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

5.17. Профсоюзный комитет обязуется:

5.17.1. Осуществлять контроль над 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.

5.17.2. Участвовать в разработке и контроле над реализацией локальных нормативных актов Учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.17.3. 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.

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязан обеспечить:

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

б) создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

г) соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

е) приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды (по два комплекта), специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение 6), смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, контролирует правильное их использование, обеспечивает их стирку.

ж) 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;

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

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

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

л) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований 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, обязательных психиатрических освидетельствований;

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

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

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

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

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

с) беспрепятственный допуск должностных лиц органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях

проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

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

ф) ознакомление работников с требованиями охраны труда;

х) разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

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

6.2. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию по охране труда. При наличии предусмотренных в бюджете средств 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 Учреждения (при наличии предусмотренных в бюджете средств) или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.3. 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».

6.4. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств Учреждения (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.

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

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

6.7. 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.

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

6.9. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда (Приложение 7).

6.10. 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 организацию 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.

6.11. 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 Учреждении и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.12. 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.

6.13. 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.

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

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

6.16. 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.

6.17. Работники обязаны:

а) соблюдать требования охраны труда;

б) правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
в) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

г) 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);

д) проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

6.18. По инициативе Работодателя и (или) по инициативе работников либо их Профсоюзного комитета могут быть созданы комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе должны входить представители Работодателя и представители Профсоюзного комитета.

Комитет (комиссия) по охране труда организует совместные действия Работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу коллективного договора об охране труда.

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 Учреждения, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, 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 предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- работники имеющие несовершеннолетних детей,

- лица, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком,

- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

7.5. Создавать условия для реализации в Учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст.180 ТК РФ).

7.6.2. Освобождающиеся рабочие места в Учреждении в первую очередь предоставлять работникам своего Учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.

7.6.3. 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).

7.6.4. 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.

7.6.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

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

- б) 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).

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

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

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

7.7.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении.

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

8.1.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, а также предоставлять пакет документов дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

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

8.1.7. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

9. ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКА

9.1. Работодатель вправе направлять работника на обучение и/или повышение квалификации (далее – обучение). Обучение может проводиться с отрывом или без отрыва от работы, собственными силами Работодателя или с привлечением третьих лиц. Обучение может проводиться как на территории Работодателя, так и вне места его нахождения, в том числе в другой местности.

9.2. Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является обязательным условием выполнения работниками определенных видов деятельности с периодичностью один раз в пять лет. Отказ работника от повышения квалификации или специального обучения с итоговой аттестацией в случаях, когда оно необходимо в соответствии с действующим законодательством, может повлечь расторжение трудового договора с ним.

9.3. Работник обязуется пройти обучение в установленный период времени, успешно пройти итоговую аттестацию и получить удостоверение о повышении квалификации

9.4. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. Командировочные расходы – это расходы, связанные с оплатой проезда до места командировки и обратно, жилья, суточных.

9.5. Если обучение работников проводится за счет средств Работодателя, то после прохождения обучения работник обязан отработать в учреждении с момента окончания обучения в должности соответствующей квалификации обучения или должности на дату окончания обучения:

- при краткосрочных курсах (не более 36 учебных часов) – не менее 6 месяцев;
- при среднесрочном повышении квалификации (не более 56 учебных часов) – не менее 12 месяцев;
- при длительном повышении квалификации (более 56 учебных часов) – не менее 24 месяцев;
- при получении среднеспециального образования за счет Работодателя – не менее 36 месяцев;
- при получении высшего образования за счет Работодателя – не менее 60 месяцев.

9.6. Днем успешного окончания обучения считается дата выдачи документа, подтверждающего прохождение обучения – документ о квалификации.

9.7. В случае отчисления работника из Учебного учреждения по его вине и не получения им документа о квалификации, предусмотренного договором на обучение, работник обязан возместить расходы Работодателя на обучение Работника, а также командировочные расходы при их наличии, в полном объеме не позднее четырнадцати календарных дней со дня окончания срока обучения.

9.8. В случае увольнения работника за виновные действия или по собственному желанию без уважительных причин до истечения срока, обусловленного договором об обучении за счет средств Работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение и командировочные расходы, исчисленные пропорционально фактически неотработанному после окончания обучения времени, не позднее трех рабочих дней до дня его увольнения путем внесения денежных средств на расчетный счет Работодателя. В случае невнесения денежных средств на расчетный счет Работодателя последний имеет право подать в суд для принудительного взыскания. Бухгалтерия готовит расчет о сумме расходов понесенных работодателем затрат (далее - расчет) на обучение работника и командировочные расходы согласно справки о количестве отработанных календарных дней, которую предоставляет отдел кадров не позднее пяти рабочих дней до дня его увольнения. Расчет производится в следующем порядке: величина командировочных расходов и стоимость обучения суммируются, сумма делится на число календарных дней, которые должны быть отработаны, после чего умножается на число календарных дней, оставшихся до конца срока отработки.

9.9. Уважительными причинами увольнения работника считаются:

- болезнь, препятствующая продолжению работы (при наличии медицинского заключения, по установленной форме);
- необходимость ухода за больным членом семьи (при наличии медицинского заключения, по установленной форме);
- выход на пенсию, если до начала обучения работник еще не достиг пенсионного возраста;
- сокращение численности или штата работников;
- призыв на военную службу;
- отсутствие работы, когда работник нуждается в переводе на другую работу (при наличии медицинского заключения, по установленной форме).

Аттестация медицинских работников на присвоение квалификационной категории осуществляется добровольно.

10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

10.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (например, не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника);

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

10.3. Создать Совет молодых специалистов.

10.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

10.5. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в Учреждения.

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

10.7. Работодатель обязуется:

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

10.7.2. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива Учреждения, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

10.8. Профсоюзный комитет обязуется:

10.8.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи;

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

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

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

11. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель обязуется:

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

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

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

11.3. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации Учреждения, в комиссии по трудовым спорам.

11.4. Принимать локальные нормативные акты Учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом, в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

11.5. 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).

11.6. 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. Оплата времени участия в указанных мероприятиях осуществляется с сохранением среднего заработка.

11.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

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

11.9. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

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

11.9.2. 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 Учреждения отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст.377 ТК РФ, ст. 28 Закона о профсоюзах).

11.10. 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).

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

12.2. 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.

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

12.4. Настоящий коллективный договор подписан в пяти экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор принят на собрании комиссии по ведению коллективных переговоров для принятия коллективного договора ГБУЗ РК «КНПЦН» на 2018-2020 годы.

12.5. Коллективный договор ГБУЗ РК «КНПЦН» на 2018-2020 годы вступает в силу с 01.01.2018 года.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ПОДПИСАЛИ:

От Работодателя:

Главный врач

ГБУЗ РК «КНПЦН»


Е.Ю. Менчик
«17» 2017 г
М.П.

от работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ РК «КНПЦН»

Профессионального союза работников
здравоохранения РФ


А.А. Соснова
«04» 2017 г
М.П.

СПИСОК

производств, работ, профессий и должностей работников, которым установлен дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда

Наименование должности (специальности, категории работников)	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарные дни)
1. Медицинские работники, участвующие в оказании психиатрической, наркологической помощи	
Врач (в том числе врач, занимающий должность руководителя, заместителя руководителя, в трудовые (должностные) обязанности которого входит оказание психиатрической (наркологической) помощи и которому установлен ненормированный рабочий день, руководитель структурного подразделения- врач-специалист), средний и младший медицинский персонал (кроме медицинского статистика), медицинский психолог	35
Главная медицинская сестра	28
Врач клинической лабораторной диагностики (в том числе руководитель лаборатории), биолог, химик-эксперт медицинской организации, лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), санитарка	21
Медицинская сестра диетическая, медицинский регистратор, сестра-хозяйка, непосредственно не участвующая в уходе за пациентами	14
Сестра-хозяйка, непосредственно участвующая в уходе за пациентами	35
2. Медицинские работники, не участвующие в оказании психиатрической, наркологической помощи	
Провизор	14
Врач-методист, врач-психиатр-нарколог, фельдшер, медицинский статистик ОМКО, врач-рентгенолог, рентгенолаборант, врач функциональной диагностики	14
3. Работники, у которых работа связана с вредными и (или) опасными	

условиями труда		
Санитарка диспансерного отделения		10
Электромонтер по ремонту электрооборудования		07
Повар		07

Специалист по кадрам

А. В. Консулова

Ведущий инженер по охране труда

Н. П. Лукьянчикова

СПИСОК

производств, работ, профессий и должностей работников,
работа которых связана с ненормированным рабочим днем, которым установлен
дополнительный оплачиваемый отпуск

Наименование должности (специальности, категории работников)	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (календарные дни)
Заместители главного врача	14
Главный бухгалтер, заместитель главного бухгалтера	14
Юрисконсульт	14
Специалист по кадрам	14
Инспектор отдела кадров	12
Заведующий хозяйством	12
Экономист	12
Бухгалтер	12
Специалист по закупкам	10
Инженер-программист	07
Секретарь руководителя	07
Социальный работник	07
Инженер по охране труда	07
Водитель автомобиля	03

Специалист по кадрам

А.В. Консулова

Юрисконсульт

О.В. Ломзин

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым предоставляется выплата от должностного оклада

№ п/п	Структурное подразделение	Наименование профессий	%
1	Общебольничный персонал	Врач-рентгенолог, рентгенолаборант	16
		Врач-специалист, медицинская сестра,	12
		Медицинская сестра диетическая, санитарка	6
2	Кабинет медицинского освидетельствования	Заведующий кабинетом медицинского освидетельствования - врач-психиатр-нарколог, врач-психиатр-нарколог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра	12
		Санитарка	6
3	Организационно-методический консультативный отдел*	Заведующий отделом - врач методист, врач-психиатр-нарколог, фельдшер	6
4	Диспансерное отделение	Заведующий диспансерным отделением - врач-психиатр-нарколог, врач-психиатр-нарколог участковый, врач-психотерапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра участковая, фельдшер, медицинская сестра процедурной, медицинский психолог	12
		Сестра-хозяйка, санитарка	6
5	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий клинико-диагностической лабораторией – врач клинической лабораторной диагностики, врач клинической лабораторной диагностики, биолог, лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), химик-эксперт медицинской организации	16
		Санитарка***	8
6	Отделение неотложной наркологической помощи, палата реанимации и интенсивной терапии отделения неотложной наркологической помощи**	Заведующий отделением -врач-психиатр-нарколог, врач-психиатр-нарколог, врач-анестезиолог-реаниматолог, биолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра процедурной,	16

		медицинская сестра -анестезист, лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка, санитарка (буфетчица), санитарка	
		Медицинский психолог	14
7	Отделение наркологическое плановое	Заведующий наркологическим отделением -врач-психиатр-нарколог, врач-психиатр-нарколог, врач-психотерапевт, медицинский психолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра процедурной, сестра-хозяйка, младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, санитарка (буфетчица), санитарка (ваннщица), санитарка (автоклавная)	14
8	Дневной стационар	Заведующий отделением -врач-психиатр-нарколог, врач-психиатр-нарколог, врач-психотерапевт, медицинский психолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра процедурной	12
		Сестра-хозяйка, санитарка	6
9	Хозяйственно-обслуживающий персонал	Повар	16

*специалисты, непосредственно не участвующие в оказании медицинской помощи;

** с учетом интенсивности воздействия вредных биологических факторов;

*** с учетом интенсивности воздействия вредных биологических и химических факторов;

Ведущий инженер по охране труда



Н. П. Лукьянчикова

Главный бухгалтер



Е.А. Мураль

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым предоставляется доплата за
использование в работе дезинфицирующих средств

№п/п	Структурное подразделение	Наименование профессий	%
1.	Отделение неотложной наркологической помощи, палата реанимации и интенсивной терапии	Медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра процедурной, медицинская сестра-анестезист, младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка, санитарка (буфетчица), сестра-хозяйка	10
2.	Отделение наркологическое плановое	Медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра процедурной, санитарка (буфетчица), младшая медицинская сестра по уходу за больными, санитарка (автоклавная), санитарка (ваннщица), санитарка, сестра-хозяйка	10
3.	Диспансерное отделение	медицинская сестра процедурной, санитарка	10
4.	Дневной стационар	Медицинская сестра, медицинская сестра процедурной, санитарка, сестра-хозяйка	10
5.	Клинико-диагностическая лаборатория	санитарка	12
6.	Кабинет медицинского освидетельствования	медицинская сестра , санитарка	10
7.	Хозяйственно-обслуживающий персонал	Уборщик производственных и служебных помещений Кухонный рабочий	10

Главный бухгалтер



Е.А.Мураль

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ НА ПРИСВОЕНИЕ
КВАЛИФИКАЦИОННОЙ КАТЕГОРИИ (КВАЛИФИКАЦИОННОГО РАЗРЯДА)
И НА СООТВЕТСТВИЕ ТРЕБОВАНИЯМ УТВЕРЖДЕННЫХ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «КРЫМСКИЙ НАУЧНО-
ПРАКТИЧЕСКИЙ ЦЕНТР НАРКОЛОГИИ»**

1. Общие положения

Настоящие Положение разработано в соответствии с Постановлением Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 № 605 «Положение об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым»; Трудовым кодексом РФ (ч.2 ст.81, ст.195.2, ст.195.3); Постановления Правительства РФ от 31 октября 2002 г. N 787 "О Порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37, Федеральный закон от 02.05.2015 №122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

2. Основные понятия и требования

1. Настоящее Положение устанавливает порядок проведения аттестации работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Крымский Научно-практический центр наркологии» (далее – работники) на присвоение квалификационных категорий (квалификационных разрядов) и соответствие требованиям утвержденным профессиональным стандартам (далее - аттестация).

2. Аттестация проводится в целях:

- установления соответствия уровня квалификации работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (квалификационным разрядам) на основе оценки их профессиональной деятельности;
- морального и материального стимулирования профессионального роста работников;
- улучшения подбора и расстановки кадров;
- повышения ответственности работников за выполнение профессиональных обязанностей;

- выявление соответствия уровня знаний и навыков работников требованиям утвержденных стандартов..

3. Критерии отнесения к квалификационным категориям (требуемое образование, стаж работы по специальности) по должностям бухгалтера, юрисконсульта, инженера, инженера-программиста, экономиста, специалиста по кадрам, специалиста по закупкам и др. специалистов отнесенных к группе 3,4 пункта 7 приложения 1 Постановления Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 г. №605 устанавливаются должностными инструкциями, Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37. Критерии отнесения к квалификационным разрядам (характеристика и примеры выполняемых работ, требуемые знания, по отдельным профессиям - наличие специального образования, стажа работы и специальной подготовки) по профессиям специалистов, служащих, работников ГБУЗ РК «КНПЦН», устанавливаются:

- должностными инструкциями;
- постановлением Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 г. №605;
- профессиональными стандартами.

4. Квалификационные категории (2 категория, 1 категория, ведущий) и квалификационные разряды (1-8 разряды) присваиваются работникам последовательно и в дальнейшем их подтверждение не требуется.

В порядке исключения специалистам, отнесенных группе 3,4 пункта 7 приложения 1 Постановления Совета министров Республики Крым от 23 декабря 2014 г. №605, аттестационной комиссией может быть присвоена внеочередная квалификационная категория при условии наличия у них стажа работы по занимаемой должности, предусмотренного квалификационными требованиями квалификационной характеристики соответствующей должности. При этом учитываются имеющийся у них практический опыт работы, а также деловые, личностные качества специалиста, уровень профессиональных знаний, умений и навыков. Критерием считается наличие у работника стажа работы по занимаемой должности, который должен быть не менее суммарного стажа работы в соответствующих должностях, предусмотренного квалификационными требованиями для категорий.

5. При работе по совместительству квалификационная категория (квалификационный разряд), соответствие требованиям утвержденных профессиональных стандартов работника могут быть присвоены в том же порядке, как по основной должности (профессии)

6. Аттестация является добровольной и проводится на основании личного заявления работника, предоставляемого в кадровую службу учреждения. Для присвоения внеочередной квалификационной категории (квалификационного разряда) руководителем структурного подразделения, либо заместителем главного врача подается ходатайство, предоставляемое в кадровую службу учреждения. Подтверждение соответствия работников требованиям утвержденных профессиональных стандартов проводится до момента вступления в законную силу профстандартов.

7. Основанием для проведения аттестации по присвоению квалификационной категории (квалификационного разряда) работнику, соответствие требованиям утвержденных профессиональных стандартов является приказ главного врача ГБУЗ РК «КНПЦН», которым утверждаются сроки, график проведения аттестации, список аттестуемых работников, состав аттестационной комиссии.

8. В аттестационную комиссию, состоящую из председателя, заместителя председателя, секретаря и членов комиссии, входит главный врач, представитель профсоюзного органа, высококвалифицированные специалисты из числа работников учреждения, обладающие необходимыми знаниями в сфере профессиональной деятельности аттестуемого. На заседание комиссии также приглашается руководитель структурного подразделения, в котором работает аттестуемый работник. В случае, когда присутствие члена комиссии на заседании невозможно по уважительным причинам, производится его замена с внесением соответствующих изменений в утвержденный состав комиссии.

9. Аттестация членов аттестационной комиссии проводится на общих основаниях.

10. В графике проведения аттестации указываются наименование подразделения, в котором работает аттестуемый работник учреждения, его фамилия, имя, отчество, должность, даты проведения аттестации и предоставления в аттестационную комиссию необходимых документов, а также лица, ответственные за их подготовку и предоставление.

11. Приказ о проведении аттестации издается в течение месяца со дня подачи заявления работника о проведении аттестации и доводится до сведения аттестуемых работников кадровой службой учреждения в течение 3-х рабочих дней после подписания.

12. На каждого работника, подлежащего аттестации, не позднее, чем за две недели до ее проведения руководителем структурного подразделения, в котором работает аттестуемый работник, подготавливается и предоставляется в аттестационную комиссию аттестационная характеристика (приложение № 1 к Положению), содержащая оценку профессиональной подготовки работника.

13. Кадровая служба учреждения представляет в аттестационную комиссию копии документов о профессиональном образовании аттестуемого работника, повышении его квалификации по соответствующей специальности (профессии), копию приказа о присвоении предыдущей категории (разряда) (при наличии).

14. Аттестуемый работник вправе, по своему усмотрению, предоставить дополнительно копии документов, имеющих отношение к осуществляемой им профессиональной деятельности и характеризующих уровень его профессиональной подготовки.

15. Заседание аттестационной комиссии проводится в срок не позднее 60 календарных дней от даты подачи заявления о проведении аттестации.

16. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей ее членов.

17. Заседание комиссии ведет председатель комиссии, а при его отсутствии – заместитель председателя.

18. Аттестация проводится в присутствии аттестуемого работника. В случае неявки работника на заседание аттестационной комиссии по уважительной причине его аттестация переносится на другой срок.

19. На заседании аттестационной комиссии аттестационная комиссия рассматривает характеристику, заслушивает аттестуемого работника и руководителя структурного подразделения, в котором он работает. Аттестуемый должен ответить на вопросы, относящиеся к сфере его профессиональной деятельности.

20. При присвоении квалификационной категории учитывается сложность выполняемых специалистом трудовых функций, степень самостоятельности при их выполнении, его ответственность за выполненную работу, инициативное и творческое отношение к работе, эффективность и качество труда, а также уровень профессиональных знаний, компетентность работника, опыт практической деятельности.

21. Работник, которому присваивается квалификационный разряд, должен в соответствии с тарифно-квалификационной характеристикой соответствующего разряда устно ответить на вопросы из раздела "Должен знать", а именно:

- рациональную организацию труда на своем рабочем месте;
- требования, предъявляемые к качеству выполняемых работ;
- правила технической эксплуатации и ухода за оборудованием, приспособлениями и инструментом, при помощи которых он работает или которые обслуживает, способы выявления и устранения возникающих неполадок текущего характера при производстве работ; мероприятия по охране и улучшению условий труда.

22. Работники, которым присваивается квалификационная категория (квалификационный разряд) должны также знать:

- безопасные и санитарно-гигиенические методы труда, требования пожарной безопасности;
- производственную (должностную) инструкцию и правила внутреннего трудового распорядка.

23. Решение о присвоении квалификационной категории (квалификационного разряда), соответствии уровня знаний и навыков работников требованиям утвержденных стандартов принимается аттестационной комиссией в отсутствие аттестуемого и руководителя структурного подразделения открытым голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равном количестве голосов решение принимается в пользу аттестуемого.

24. Комиссия принимает решение об отказе в присвоении квалификационной категории при несоответствии профессиональной квалификации аттестуемого работника заявленной квалификационной категории; об отказе в соответствии уровня знаний и навыков работников требованиям утвержденных стандартов при не соответствии уровня образования и квалификации аттестуемого работника. Комиссия принимает решение об отказе в присвоении квалификационного разряда, утверждении соответствия требованиям утвержденных профессиональных стандартов:

- если работник не продемонстрировал навыки и знания, требуемые квалификационной характеристикой;

- если были нарушены требования безопасности труда или отсутствовали знания о них.

25. В случае отказа в присвоении квалификационной категории (квалификационного разряда), утверждении соответствия требованиям утвержденных профессиональных стандартов председатель комиссии разъясняет аттестуемому работнику причины принятия такого решения.

26. По итогам проведенной аттестации аттестационная комиссия оформляет:

- протокол заседания аттестационной комиссии (приложение № 2 к Положению);

- аттестационный лист на каждого аттестуемого работника (приложение № 3 к Положению).

27. На основании решения аттестационной комиссии о присвоении квалификационной категории (квалификационного разряда), утверждении соответствия требованиям утвержденных профессиональных стандартов работодатель издает приказ о присвоении квалификационной категории (квалификационного разряда) работнику, соответствующая запись в установленном порядке вносится в трудовую книжку.

28. Кадровая служба учреждения знакомит работника с приказом о присвоении квалификационной категории (квалификационного разряда), утверждении соответствия требованиям утвержденных профессиональных стандартов под роспись.

к Положению о порядке проведения
аттестации на присвоение
квалификационной категории
(квалификационного разряда) и на
соответствие требованиям
профессиональных стандартов
работников ГБУЗ РК «КНПЦН»

АТТЕСТАЦИОННАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА

1. Фамилия, имя, отчество

2. Число, месяц, год рождения

3. Образование

4. Специальность, квалификация,

5. Наименование структурного подразделения

6. Должность (профессия), квалификационная категория (квалификационный разряд), дата присвоения

7. Общий стаж работы

8. Стаж работы по специальности (по профессии):

9. Стаж работы в предыдущей категории (с предыдущим разрядом)

10. Повышение квалификации (прохождение переподготовки)

(где, когда, период)

11. Характеристика качества выполняемой работы

12. _____ представляется к
присвоению

(фамилия, имя, отчество)

_____ квалификационной категории
(квалификационного разряда).

Руководитель структурного подразделения

(подпись)

(И.О.Фамилия)

С представлением ознакомлен (а) _____

(подпись)

(И.О.Фамилия)

к Положению о порядке проведения
аттестации на присвоение
квалификационной категории
(квалификационного разряда) и на
соответствие требованиям
профессиональных стандартов
работников ГБУЗ РК «КНПЦН»

ПРОТОКОЛ

заседания аттестационной комиссии

от _____

Присутствуют:

Председатель:

Секретарь:

Члены комиссии:

Приглашенные
лица: _____

Отсутствуют:

Кворум для принятия решений

(имеется/не имеется)

Повестка дня:

Слушали:

Решили:

1.

Голосовали: «за» __, «против» __;

2.

Голосовали: «за» __, «против» __;

п.

Голосовали: «за» __, «против» __;

Председатель аттестационной комиссии

(подпись)

(расшифровка подписи)

Секретарь аттестационной комиссии

(подпись)

(расшифровка подписи)

Члены комиссии:

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

(подпись)

(расшифровка подписи)

М.П.

к Положению о порядке проведения
аттестации на присвоение
квалификационной категории
(квалификационного разряда) и на
соответствие требованиям
профессиональных стандартов
работников ГБУЗ РК «КНПЦН»

Аттестационный лист

1. Фамилия, имя, отчество:

2. Дата и год рождения:

3. Сведения о профессиональном образовании, повышении квалификации:

4. Должность (профессия) на момент аттестации и дата назначения на эту
должность (приема на работу по этой профессии):

5. Общий трудовой стаж:

6. Стаж работы по специальности (по профессии):

7. Стаж работы в предыдущей категории (с предыдущим
разрядом):

8. Вопросы к аттестуемому и краткие ответы на них:

9. Заключение о выполненной квалификационной (пробной) работы (в случае

аттестации на квалификационный разряд)

(выполненная работа соответствует/не соответствует уровню квалификации соответствующего разряда (указать) по соответствующей профессии (указать))

10. Рекомендации, высказанные аттестационной комиссией:

11. Решение аттестационной комиссии:

(присвоить/отказать в присвоении соответствующей (соответствующего) (указать) квалификационной категории (разряда) (указать) по соответствующей должности (профессии) (указать))

12.Примечания:

Председатель аттестационной комиссии

(подпись)

(расшифровка подписи)

Секретарь аттестационной комиссии

(подпись)

(расшифровка подписи)

М.П.

Дата проведения аттестации

«___»_____20___года

С аттестационным листом ознакомлен (-на):

(подпись)

(расшифровка подписи)

« ____ » _____ 20 ____ года

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, которым выдается бесплатно
специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной
защиты, согласно установленных норм*

№ п\п	Наименование профессий и должностей	Наименование санитарной, специальной одежды и специальной обуви	Срок эксплуатации (месяцев)
1	Врач	халат медицинский, тапочки кожаные, сменный одноразовый головной убор	24
2	Специалисты с высшим не медицинским образованием, которые оказывают медицинскую помощь	халат медицинский, сменный одноразовый головной убор, тапочки кожаные	24
3	Средний медицинский персонал	халат медицинский, костюм (куртка и брюки), тапочки кожаные, сменный одноразовый головной убор	24
4	Младший медицинский персонал	халат медицинский, костюм (куртка и брюки), тапочки кожаные, сменный одноразовый головной убор	24
5	Водитель автомобиля	Рабочий костюм, специальная обувь	24
6	Хозяйственно- обслуживающий персонал (повар, кухонный рабочий)	Куртка х\б, брюки х\б, сменный одноразовый головной убор, нарукавники, фартук х\б, специальная обувь, полотенце	24
7	Кладовщик	Халат х\б, сменный одноразовый головной убор	24
8	Рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий	Рабочий костюм, специальная обувь	24

*Приказ МЗ СССР от 29.01.1988 г. № 65 «О введении отраслевых норм бесплатной выдачи
специальной одежды и специальной обуви»

Ведущий инженер по охране труда



Н. П. Лукьянчикова

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, которые имеют право на бесплатное получение молока в количестве 0.5 л в смену, или других равноценных пищевых продуктов

№ п/п	Структурное подразделение	Наименование профессий
1	Общепольничный персонал	Врач-рентгенолог, рентгенолаборант, врач-специалист, медицинская сестра, медицинская сестра диетическая, санитарка
2	Кабинет медицинского освидетельствования	Заведующий кабинетом медицинского освидетельствования - врач-психиатр-нарколог, врач-психиатр-нарколог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, санитарка
3	Организационно-методический консультативный отдел	Заведующий отделом - врач методист, врач-психиатр-нарколог, фельдшер
4	Диспансерное отделение	Заведующий диспансерным отделением - врач-психиатр-нарколог, врач-психиатр-нарколог участковый, врач-психотерапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра участковая, фельдшер, медицинская сестра процедурной, санитарка, сестра-хозяйка, медицинский психолог
5	Клинико-диагностическая лаборатория	Заведующий клинико-диагностической лабораторией – врач клинической лабораторной диагностики, врач клинической лабораторной диагностики, биолог, лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), химик-эксперт медицинской организации, санитарка
6	Отделение неотложной наркологической помощи, палата реанимации и интенсивной терапии отделения неотложной наркологической помощи	Заведующий отделением - врач-психиатр-нарколог, врач-психиатр-нарколог, врач-анестезиолог-реаниматолог, биолог, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинский психолог, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра - анестезист, лаборант, медицинский лабораторный техник (фельдшер-лаборант), младшая медицинская сестра по уходу за больными, сестра-хозяйка, санитарка (буфетчица), санитарка
7	Отделение наркологическое плановое	Заведующий наркологическим отделением - врач-психиатр-нарколог, врач-психиатр-нарколог, врач-психотерапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра палатная (постовая), медицинская сестра процедурной, младшая медицинская сестра по уходу за больными, медицинский психолог, сестра-хозяйка, санитарка

		(буфетчица), санитарка, санитарка (ваншица), санитарка (автоклавная)
8	Дневной стационар	Заведующий отделением - врач-психиатр-нарколог, врач-психиатр-нарколог, врач-психотерапевт, старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра процедурной медицинский психолог, санитарка, сестра-хозяйка

Ведущий инженер по охране труда



Н. П. Лукьянчикова

Заместитель главного врача по экономическим вопросам



С.В. Кириенко

Собрания комиссии по ведению коллективных переговоров для принятия
Коллективного договора ГБУЗ РК «КНПЦН» на 2018-2020 годы

«7» декабря 2017 года

г. Симферополь

Начало: 13-00

Окончание: 13-35

Присутствовали:

Со стороны администрации: Масенко Е.Н., Кириенко С.В., Лукьянчикова Н.П., Консулова А.В., Халилова А.Э., Мураль Е.А., Ломзин О.В. – 7 человек

Со стороны трудового коллектива: Семиренко Е.В. (ОННПсПРиТ), Анашенкова Е.Б. (диспансерное отделение), Годунова Е.В., Номинат Т.А. (Наркологическое отделение плановое), Кулик Е.С. (КДЛ), Соснова А.А. (председатель первичной профсоюзной организации) – 6 человек

Приглашенные: Менчик Е.Ю. – главный врач ГБУЗ РК «КНПЦН», Ракова Н.Б. (руководитель ОМКО)

Отсутствовали по уважительной причине: Рогожина Е.Н., Харахады У.У., Шоренко М.Ф., Киселева О.А., Ильющенко О.В., Разумная И.Н., Тульчин М.П. – 7 человек.

Кворум имеется.

Повестка дня:

1. Рассмотрение предложений по заключению Коллективного договора ГБУЗ РК «КНПЦН» на 2018-2020 годы

Выступили:

Менчик Е.Ю.: важно отношение осознанности к общему делу. Представители от коллектива, которых выбирали на собраниях структурных подразделений, уполномочены принимать решения и голосовать на собрании рабочей группы. Потом оказывается, что сотрудники не знают, о чем говорится на собраниях. Напоминаю регламент: если истекает срок, а решения нет, то предполагаются наказания, о которых напомним Ломзин О.В. позже. Коллективный договор нужен, чтобы защищать права каждого из нас, позаботиться о себе. Все обсуждения КД должны проходить максимально осознанно и включенно, вместе, выгодно, полезно и безопасно для всех.

Мураль Е.А.: 28.11.17г было подано предложение от докторов общебольничного персонала (Обер Н.В., Лихачева Н.В., Богомольная Н.М.):

- в п.5 предлагают 25% за вредность, 50% за работу с арестованными и расширенный объем работы, а также за выслугу лет.

По пунктам: 1) за вредность – общебольничный персонал будет получать 12% - это принято на голосовании на 2 собрании рабочей группы. Выполнили, но не в тех объемах, которые хотят работники. 2) за расширенный объем работы – нет расширенного объема работы, т.к. они смотрят лиц и работают в рамках своего рабочего времени, которые находятся в местах заключения, в должностных инструкциях расширение также не прописано; все в рамках прописанных должностных инструкций. Если будут готовы изменения, по которым создается СМК, можно будет разграничить функциональные обязанности, что будет отражено в должностных инструкциях, тогда можно вернуться к этому вопросу. В КД предусмотрено, что можно выплачивать доплату за расширенный объем работ.

Ракова Н.Б.: в судебно-психиатрической экспертизе получают 40% за работу с заключенными.

Мураль Е.А.: предоставьте нормативные акты, в которых говорится, что работа наших специалистов приравнивается к работе СИЭ, тогда будут начисляться проценты.

Психиатры-наркологи работают с лицами с психическими и поведенческими расстройствами, но мы не подходим к закону о психиатрии.

Ракова Н.Б.: в приказе №544 есть перечень учреждений, в котором есть и наркология.

Кириенко С.В.: это касается СОУТа.



Мураль Е.А.: согласно нового СОУТ будут новые изменения, которые будут учитывать факторы ППР. Пока наркология не попадает под закон о психиатрии. В приказе №365 в шапке указаны законы, на основании которых работает надбавка 25%, наркологии там нет.

Масенко Е.Н.: ППР – это не психиатрические диагнозы.

Кириенко С.В.: мы писали в Минздрав, был дан ответ, что мы не можем пользоваться законом о психиатрической помощи. Мы написали повторный запрос пока ответа нет.

Мураль Е.А.: 3) % за выслугу лет – прописано в КД и соответствует приказу №605.

Консулова А.В.: для сестер-хозяек 1 и 2 отделений внесены изменения в должностные инструкции, а сестры-хозяйки дневного стационара не участвуют в оказании услуг по уходу за больными, следовательно, дополнительный отпуск у них – 14 дней. В дневном стационаре есть санитарки. Сестра-хозяйка со дня принятия КД за 2 месяца будет предупреждена об изменениях. За дез.средства она получает проценты.

Годунова Е.В.: уточнение по поводу обеденного перерыва.

Кириенко С.В.: в новом КД обеденный перерыв с 12.00 до 13.00 в течение 30мин для стационарного отделения.

Консулова А.В.: все ли сдали критерии оценки стимулирующих выплат?

Кириенко С.В.: готовы и согласованы критерии ОМКО, а критерии Лаборатории у Шоренко М.Ф. на стадии согласования и рассмотрения.

Ломзин О.В.: ст. 5.28 УК предусматривает уклонения от участия в переговорах о заключении КД ...влечет либо предупреждение, либо наложение административного штрафа от 1000р до 3000р. Сроки на заключение КД должны составлять не больше 3 мес, после этого в течение 7 дней после подписания КД должны направить его на рассмотрение в федеральный трудовой орган для утверждения. Пока не принят новый КД, действует старый КД, но принимаются доп.соглашения.

Кириенко С.В.: по поводу суточных дежурств – этот вопрос вынесен в отдельный документ «Правила внутреннего трудового распорядка». Утверждается приказом главного врача и согласовано с профсоюзной организацией. Письмо, предоставленное Коваленко Е.Ю. найдет отражение в приказе о правилах внутреннего трудового распорядка, т.е. будет рассмотрено.

Кириенко С.В.: есть ли еще вопросы? Если нет, то голосуем за принятие Коллективного договора в последней 7 редакции:

Голосовали: «за» - 13 чел, «против» - 0 чел, «воздержались» - 0 чел.

Председатель собрания

Секретарь

Кириенко С.В.
Консулова А.В.



15.12.17