

От работодателя:

Главный врач ГБУЗ РК

«Бахчисарайская ЦРБ»

К.В. Гайдарев

13.11.2018г.

От работников:

Председатель ПК ГБУЗ РК

«Бахчисарайская ЦРБ»

Н.В. Кутенкова

13.11.2018г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «БАХЧИСАРАЙСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

на 2018-2021 годы

Дата вступления в силу:

13.11.2018г.

Срок действия:

С 13.11.2018г. по 12.11.2021г.

г.Бахчисарай

2018г.

## **РАЗДЕЛ 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное учреждение Республики Крым «Бахчисарайская центральная районная больница» в лице главного врача Гайдарева Константина Викторовича., именуемого далее «Работодатель», и работники организации, представителем которых является Бахчисарайская районная организация профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, профсоюзный комитет Бахчисарайской ЦРБ в лице председателя профсоюза Кутенковой Натальи Владимировны, уполномоченной Уставом Профсоюза, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Закона «О профессиональных союзах Республики Крым», республиканского Соглашения между Советом Министров, Федерацией независимых профсоюзов Республики Крым, Ассоциацией предприятий и предпринимателей, Отраслевого соглашения между Министерством здравоохранения РК и комитетом республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ (далее Отраслевое соглашение), иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Крым.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения жизненного уровня работников.

Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

## **РАЗДЕЛ 2 ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

2.1. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников организации, структурных подразделений, неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию из данной организации (в части специально оговоренных льгот); на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

2.2. Коллективный договор заключен сроком на **3 года** и вступает в силу со дня подписания его сторонами с 13.11.2018г. по 12.11.2021 г., сохраняет свое действие в течение всего срока.

2.3. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

2.4. Работодатель обязуется:

- признавать Профсоюзный комитет единственным полномочным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот, гарантий и др.;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

2.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется его сторонами, постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим центром занятости. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на конференции трудового коллектива или расширенном заседании профкома.

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

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

Стороны договорились о том, что:

3.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении

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

3.2. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Республиканским, отраслевым, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.ст. 57, 60 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Работодателем (ст.65 ТК РФ).

3.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Об изменении условий труда по инициативе Работодателя работник извещается письменно не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ст. 74 ТК РФ).

Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации (гл. 13 ТК РФ).

## РАЗДЕЛ 4 РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Трудовой распорядок организации определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка», которые утверждаются с учетом мнения Профсоюзного комитета и являются приложением к коллективному договору. «Правила внутреннего трудового распорядка» (Приложение №1) регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права,

обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений (ст.ст. 189, 190 ТК РФ).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю, для медицинских работников сокращенная продолжительность рабочего времени составляет не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени согласно законодательству РФ. (Приложение №1).

4.4. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

4.5. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Федеральный закон от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.6. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работу в выходной день оплачивать в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки или по желанию работника. 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 (ст.113,153 ТК РФ).

4.7 Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет,

а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

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

4.9. 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).

4.10. Работодатель обязуется согласовывать с профсоюзным комитетом изменения продолжительности рабочего дня (недели). По решению трудового коллектива, по согласованию с профсоюзным комитетом и работником разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов (кроме водителей).

## **РАЗДЕЛ 5 ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней (ст. ст. 114,115 ТК РФ). Инвалидам предоставляется основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (Федеральный закон от 24.11.1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.3. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается в соответствии со ст.119 ТК РФ ( приложение №3);

1. - занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ) ( приложение №2 ).

- за непрерывную работу свыше трех лет продолжительностью 3 дня (Приказы МЗ СССР от 31.10.1977 г. № 972, от 24.10.1986г. №4120, МЗ РСФСР от 08.02.1991 №22 , от 15.03.1991г. №42 , Постановления Правительства РФ от 30.12.1998г.№1588 ) ( приложение №4).

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

5.5. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам организации в следующих случаях:

- а) в связи с рождением или усыновлением ребенка - 1 рабочий день;
- б) в связи с бракосочетанием детей работника - 1 рабочий день в день бракосочетания;
- в) в связи с бракосочетанием работника - 2 рабочих дня накануне и в день бракосочетания;
- г) для участия в похоронах родных и близких (родителей, детей, супруга (и), братьев, сестер, опекунов, детей, находящихся под опекой) - 3 рабочих дня;
- д) в связи с проводами сына в армию - 1 рабочий день.

5.6. По семейным обстоятельствам и другим причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери,
- в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

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

5.8. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставляются дополнительные выходные дни:

- а) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами 4 дополнительных оплачиваемых из средств ФСС 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, предоставляется по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.9. По соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может делиться на части не менее 7 календарных дней, при этом одна из частей отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

Работник отзывается из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.10. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 28 календарных дней, может заменяться 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).

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

## **РАЗДЕЛ 6 ОПЛАТА ТРУДА**

6.1. Стороны Коллективного договора договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда, содержащихся в Трудовом кодексе Российской Федерации, в отраслевых нормативных актах, республиканском отраслевом соглашении.

6.2. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с Законом «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановлением Совета Министров Республики Крым «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым », приказами МЗ РК, «Положением об оплате труда работников ГБУЗ РК «Бахчисарайская ЦРБ» с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст.135 ТК РФ).

6.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. (ст. 133 ТК РФ).

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера оплаты труда в Республике Крым руководитель учреждения (организации) здравоохранения осуществляет ежемесячные выплаты стимулирующего характера работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, средств обязательного медицинского страхования и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

6.4. Фонд оплаты труда формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Республики Крым, предусмотренных на оплату труда работников бюджетных учреждений, размеров субсидий,

предоставленных бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с государственным заданием государственных услуг (выполнением работ), объемов средств из бюджета Территориального фонда обязательного медицинского страхования Республики Крым, направленных на возмещение затрат учреждений на оказание медицинских услуг.

6.5. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации:

- приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007г. №526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников»;

- приказ Минздравсоцразвития РФ от 31.03.2008г. №149н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере здравоохранения и предоставления социальных услуг»;

- приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

- приказ Минздравсоцразвития РФ от 23.07.2010г. №541н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения».

6.6. Базовые оклады (базовые должностные оклады, ставки заработной платы) профессионально-квалификационных групп должностей медицинских и фармацевтических работников определяются на основе действующих нормативных актов по оплате труда.

Разряд оплаты труда медицинских и фармацевтических работников устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности.

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

6.8. В целях стимулирования работников учреждений (организаций) к качественному результату труда, а также их поощрения за выполненную работу работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

**- Выплаты за качество выполняемых работ:**

надбавка за наличие квалификационной категории;

премия за образцовое выполнение государственного задания.

**- Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении (организации), выслугу лет:**

надбавка за стаж непрерывной работы;

надбавка за выслугу лет.

**- Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

надбавка за интенсивность труда;

премия за высокие результаты работы;

премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

**- Премияльные выплаты по итогам работы:**

премия по итогам работы за месяц;

премия по итогам работы за квартал;

премия по итогам работы за год»;

Стимулирующие выплаты в виде **надбавки за стаж непрерывной работы** в медицинских учреждениях (организациях) здравоохранения устанавливаются со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты. Изменение размера выплаты производится в те же сроки

Установление надбавки **за выслугу лет** или изменение её размера проводится со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты

Надбавка **за интенсивность труда** может устанавливаться медицинским работникам и прочему персоналу локальным актом учреждения (организации) в пределах фонда оплаты труда при условии обеспечения в полном объеме выплат окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, стимулирующих выплат.

В учреждениях (организациях) здравоохранения **премия за высокие результаты работы** устанавливается в пределах утвержденных бюджетных ассигнований, средств обязательного медицинского страхования, средств от приносящей доход деятельности;

Премиальные выплаты по итогам работы, премии за выполнение особо важных и ответственных работ, премии за образцовое выполнение государственного задания производятся при наличии экономии фонда оплаты труда и в соответствии с положениями локальных нормативных актов учреждения (организации).

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

При премировании **за выполнение особо важных и ответственных работ** учитывается:

качественное и оперативное выполнение особо важных и ответственных заданий руководства учреждения (организации);

подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью учреждения (организации), а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (организации) среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу);

6.9. В государственных учреждениях (организациях) работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

а) выплаты для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

б) 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;

в) надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников или в абсолютных размерах и не

образуют новый оклад (должностной оклад).

Повышение оплаты труда работников учреждений (организаций), занятых на работах с **вредными и (или) опасными условиями труда**, производится по результатам специальной оценки условий труда в размерах не менее 4% оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными (опасными) условиями труда, установить в повышенном размере в соответствии с итоговым классом и подклассом условий труда (установленные по СОУТ), но не менее: 3.1-6%; 3.2-8%. (приложение №6)

Конкретные размеры повышения оплаты труда работников устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, повышение оплаты труда не производится.

Размеры повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда медицинским работникам медицинских учреждений (организаций), участвующим в оказании психиатрической помощи, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, и лицам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, а также медицинским работникам, непосредственно участвующим в оказании противотуберкулезной помощи, устанавливаются в Порядке, определяемом Министерством здравоохранения Республики Крым.

6.10. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 2 месяцев со дня перевода; при переводе, в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).

6.11. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в случае неявки сменяющего работника. Оплата труда в сверхурочное время производится за первые два часа сверхурочной работы не менее, чем в полуторном размере из расчёта должностного оклада, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности

сверхурочной работы каждого работника.

6.12. Оплата труда в выходной или нерабочий праздничный день производится не менее, чем в двойном в размере: не менее одинарной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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 (ст.153 ТК РФ).

6.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производятся соответствующие выплаты. Размеры выплат устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статьи 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.14. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения здравоохранения.

6.15. При сохранении за работником средней заработной платы в случаях, предусмотренных законодательством, исчисление средней заработной платы осуществляется в соответствии с п.3 статьи 139 ТК РФ и п.9 постановления Правительства РФ от 24.12.2007г. №922.

6.16. Работникам, направляемым в командировку, возмещаются все связанные с нею расходы. Величина суточных устанавливается в размере 100 рублей, для командированных в г. Москву и Санкт – Петербург величина суточных устанавливается в размере 300 руб.(Постановление Совета Министров РК от 26.12.2014 №624).

6.17. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств пособие за первые 3 дня временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

6.18. Лицам при непосредственном контакте с больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными при проведении консультаций, осмотров, оказании медицинской помощи, проведении всех видов лабораторных исследований биологических материалов и проведении других видов работы проводится по вышнему должностного оклада, почасовой ставки на 60% за каждый час работы в этих условиях. (приложение №8).

6.19. Работодатель производит ежемесячную доплату к должностному окладу в размере 20% специалистам имеющим звание «Заслуженный врач РК (АРК)», «Заслуженный работник здравоохранения РК (АРК)»

Работодатель обязуется:

- Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

- Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа каждого месяца. Выплату отпускных производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

- Выплату денежных премий за результаты труда каждому работнику производить в соответствии с «Положением о премировании» .

- Производить доплату за работу в ночное время с 22.00 предшествующего дня до 6.00 последующего дня работникам не менее 35% должностного оклада и в соответствии с Приложением № 7.

- Разрешить врачам дежурство на дому в нерабочее, вечернее и ночное время в соответствии с законодательством;

- обеспечивать нормальные условия труда для выполнения работниками установленных норм труда;

6.20. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда;

- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства, условий Коллективного договора в части оплаты труда;

- представлять интересы членов профсоюза, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров;

- представлять интересы членов профсоюза, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров.

## РАЗДЕЛ 7 ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЕ

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

7.2. Ежегодно предусматривать соглашением по охране труда комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, выполнять их в установленные сроки (Приложение № 11).

7.3. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 2% от фонда оплаты труда (Отраслевая программа по улучшению условий и охраны труда работников системы здравоохранения).

7.4. Проведение специальной оценки условий труда (ст. 212 ТК РФ;ФЗ от 28.12.13г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») (ред. От 19.07.2018г.).

7.5. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда.

7.6. Ежегодно осуществлять бесплатное проведение периодического медицинского осмотра работников организации в соответствии со списком контингентов и поименным списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст.213 ТК РФ; приказ Министра здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302н (Приложение № 12 ).

7.7. Обеспечить:

- своевременную выдачу работникам сертифицированных (специальной одежды, специальной обуви и других) средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств. На работах , связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом ( ст. 221 ТК РФ; постановление Минтруда РФ от 17.12.2001 г. № 85; постановление Минтруда РФ от 01.10.2008 г. № 541н, приказ МЗ СССР от 29.01.1988г. №65; приказ МЗСР РФ от 17.12.2010г. №1122н) (Приложение № 13);

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда (ст.223 ТК РФ).

7.8. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по Перечню профессий и должностей согласно Приложению № 1 и Приложению № 2

(ст.ст.94,117РФ; постановление Госкомтруда СССР и президиума ВЦСПС № 298/П-22 от 25.10.1974 г.)

- досрочное назначение трудовой пенсии на основании результатов СОУТ:

(ст. 27 Федерального закона от 17 декабря 2001г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ», Списки № 1 и № 2 , утвержденные постановлением Кабинета Министров СССР от 26.01.1991г. № 10) ;

- бесплатное обеспечение молоком или другими равноценными пищевыми продуктами по установленным нормам в соответствии с Перечнем вредных производственных факторов (ст. 222 ТК РФ, Приказ МЗСР РФ №45-н от 16.02.2009 г.) согласно Приложению № 10; Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере эквивалентном стоимости молока

или других равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с Порядком осуществления компенсационной выплаты в размере эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Допускается замена компенсационной выплаты на молоко или другие равноценные продукты по письменным заявлениям работников» (ст.222 ТК РФ, приказ от №45н п.10 Министерства здравоохранения и социального развития РФ ).

Компенсационную выплату производить не реже 1 раза в месяц.

7.9. Работодатель обеспечивает:

- работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 г. № 7;

-проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов) за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением коллективного договора (соглашения) по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

-гарантии прав деятельности и создание необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и предоставление им времени с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Рекомендациями, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 08.04.1994 г. № 30 и Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза. Обеспечение их нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации;

7.10. Работодатель обязуется 2 раза в год рассматривать на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях (уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов), комитетами (комиссиями) вопросы выполнения положений соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых

мерах.

7.11. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением спецодежды, спецобуви, санитарной одежды и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда;
- участие в работе постоянно действующих комиссий по безопасности труда;
- оказание необходимой консультативной помощи работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;
- участие в разработке Соглашения по охране труда, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки на предприятии;
- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией вопросов выполнения мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей природной среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

## **РАЗДЕЛ 8 ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

Стороны признают, что гарантированная занятость, является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

8.1. При регулировании вопросов гарантий в области занятости придерживаются критериев массового высвобождения работников, установленных в Отраслевом соглашении, а именно:

а) сокращение численности или штата работников организации одновременно в течение 30 календарных дней в количестве 25 человек и более.

8.2. Работодатель обязуется:

- рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры организации, её реорганизации, ликвидации или приватизации, а также при сокращении численности и штата, с участием профсоюзного комитета;
- сообщать в письменной форме Профсоюзному комитету, не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками организации, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ);
- организовывать процесс непрерывного обучения работников (1 раз в 5 лет) на базе учебных заведений в целях повышения квалификации кадров;
- приостановить наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации по соответствующим категориям персонала;

- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с Профсоюзным комитетом и по соглашению с работником (с предупреждением работника не позднее, чем за два месяца);
- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;
- использовать внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;
- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в организации и через центр занятости;
- обеспечение преимущественного права на оставление на работе при сокращении штатов, кроме категорий, указанных в ст.179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);
- предоставление свободного от работы времени лицам, получившим уведомление о высвобождении, в связи с сокращением численности, штата, не менее 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением средней заработной платы.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;
- вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации;
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- принимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **РАЗДЕЛ 9 СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ. ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ.**

9.1. **Работодатель** осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ), в том числе:

- гарантирует работникам – членам комиссии по социальному страхованию сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию;
- обеспечивает своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.ст.227-231), Положением об особенностях расследования

несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73, Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства РФ от 15.12. 2000г. № 967;

-сообщает в течение суток в филиал Регионального отделения ФСС РФ о факте несчастного случая на производстве;

-готовит и передает в соответствующий филиал Регионального отделения Фонда социального страхования РФ документы (или их заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;

-направляет по согласованию с Региональным отделением ФСС РФ до 20 процентов сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников;

-организует обучение отдельных категорий застрахованных (руководителей бюджетных организаций, специалистов по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда) за счет средств ФСС (п.12 ст. 17 Федерального закона № 125-ФЗ от 24.07.1998 г.);

-осуществляет за счёт собственных средств помимо обязательного социального страхования иные виды выплат, в том числе:

-выплачивает семье погибшего в результате несчастного случая на производстве единовременное пособие (сверх установленного законодательством) в размере 10000 рублей;

-осуществляет дополнительное страхование от несчастных случаев на производстве.

- гарантирует предоставление работникам свободного времени для прохождения медицинского осмотра , получения медицинской помощи, явки в государственные органы для решения необходимых жилищно-бытовых проблем работников без проведения каких-либо вычетов из заработной платы или других необоснованных санкций.

- с целью улучшения оказания медицинской помощи работникам учреждения работодатель обязуется обеспечить безотказную, внеочередную лечебно-профилактическую помощь и обследование; диспансерное наблюдение и проведение целевых и периодических медицинских осмотров.

- в рамках действующего штатного расписания выделить доверенного врача-терапевта, закрепить врача акушер - гинеколога, стоматолога для оказания медицинской помощи работникам здравоохранения.

9.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам организации в соответствии с пенсионным законодательством

Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется проводить работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» № 167-ФЗ от 15.12.2001 г., «О трудовых пенсиях в РФ» № 173-ФЗ от 17.12.2001 г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 07.05.1998 г., «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений» № 56-ФЗ от 30.04.2008 г. и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;
- представляет в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) индивидуальные сведения в Пенсионный фонд РФ (по обращению);
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд РФ.

#### **9.3. Работодатель обеспечивает:**

обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

- приоритетное оздоровление членов профсоюза работников ЛПУ и их детей в ведомственных санаториях («Симеиз», «Саки», «Чайка» и др.

#### **9.4. Профсоюзный комитет:**

- осуществляет контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;
- осуществляет общественный контроль за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования;
- осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в органы Пенсионного Фонда РФ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;
- участвует совместно с комиссией по социальному страхованию, администрацией в организации мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников;
- проводит совместно с работодателем работу по реализации Федерального закона № 125-ФЗ от 24.07.98г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в ФСС документов, необходимых для назначения выплат по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществляет общественный контроль за целевым использованием Работодателем страховых взносов, выделенных ФСС на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, стороны договорились осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации.

9.5. Добивается полного и безусловного обеспечения работникам гарантий, льгот, компенсаций, предусмотренных действующим законодательством. (государственные пособия, компенсационные выплаты).

#### **9.6. Профсоюзный комитет обязуется:**

- выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений.
- в рамках предоставления жилья участвовать в работе общественной жилищной комиссии, контролировать соблюдение условий, определенных Порядком предоставления гражданам жилых помещений по социальной ипотеке .
- с целью материальной поддержки членов профсоюза в случаях стихийных бедствий, тяжелых заболеваний, ветеранов профсоюзного движения, для подготовки профсоюзных кадров и актива использовать в соответствии с положениями Фонды «Солидарность», «Подготовки и переподготовки профсоюзных кадров и актива», «Единой информационной политики».
- содействовать в обеспечении нуждающихся работников путёвками на санаторно-курортное лечение на льготных условиях.
- предоставлять членам профсоюза бесплатную юридическую помощь в защите их законных прав и интересов;
- проводить мероприятия по чествованию ветеранов;
- приобретать подарки детям членам профсоюза в возрасте до 14 лет.

9.7. Стороны обязуются добиваться осуществление мероприятий по организации оздоровления и летнего отдыха работников и их детей.

9.8. Работникам, проработавшим 35 лет в учреждениях ГБУЗ РК «Бахчисарайская ЦРБ», присваивать Почетное звание «Ветеран производства» с вручением свидетельства и денежного вознаграждения. «Положение о ветеране производства» ( приложение № 9).

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

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи стороны договорились:

- создать совет молодых специалистов;

(Молодыми работниками считаются молодые люди до 35 лет включительно, молодыми специалистами считаются работники, получившие высшее или среднее специальное образование и впервые работающие по приобретенной специальности, в течение 3-х лет после окончания учебного заведения, в возрасте до 35 лет).

#### **10.1. Работодатель обязуется:**

- обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течении первого года работы;
- создавать условия для профессионального роста, освоения новых профессий, обучения в высших учебных заведениях;
- способствовать карьерному росту молодых специалистов.

#### **10.2. Профсоюзный комитет обязуется:**

- использовать законодательно-нормативную базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

### **РАЗДЕЛ 11.**

#### **ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Работодатель и Профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Крым, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профсоюзную организацию ЛПУ единственным полномочным представителем работников.

#### **11.1. Работодатель обязуется:**

- производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда;
- гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст.374 ТК РФ), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст.376 ТК РФ);
- обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации организации, в комиссии по трудовым спорам;
- информировать Профсоюзный комитет обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже чем за 7 дней до их

принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации;

-предоставить Профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт и др. в соответствии со ст. 377 ТК РФ;

-предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) за счет средств организации.

- отчислять первичной профсоюзной организации 0,3% ФОТ на проведение

культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (ст.377 ТК РФ).

- производить оплату труда руководителя профсоюзного органа первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя. (ст.377 ТК РФ).

**11.2. Профсоюзный комитет** обязуется:

-осуществлять свою деятельность в соответствии с Уставом, Трудовым кодексом РФ, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законами РК «О профессиональных союзах РК» и др.;

-контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;

-предоставлять бесплатную консультативную и правовую помощь членам профсоюза по защите их прав;

-информировать Работодателя о нарушениях им условий коллективного договора, отраслевого и других соглашений, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;

-представлять и защищать права и интересы членов профсоюза в судебных органах.

## **РАЗДЕЛ 12.**

### **РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И КОНФЛИКТОВ**

Разрешение индивидуальных трудовых споров:

12.1. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров и конфликтов создать комиссию по трудовым спорам ( ст. 381, 382, 383,384 ТК РФ).

12.2. Организационно – техническое обеспечение деятельности комиссии осуществляется работодателем.

12.3. Работник может обратиться в комиссию по ТС в течении 3 месяцев со дня обнаружения нарушения трудовых прав.

Разрешение коллективных трудовых споров:

12.4. Работодатель обязуется:

предоставить помещение для проведения собрания (конференции) по принятию требований работников (профсоюзов);

- принять к рассмотрению направленные ему требования

работников(профсоюзов).

12.5. Стороны коллективного спора не имеют права уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе (ст.402 ТК РФ).

### РАЗДЕЛ 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны признают и обязуются выполнять: Республиканское, Отраслевое, территориальное Соглашения.

11.1. В течение 7 дней после подписания настоящего Коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации.

11.2. С текстом Коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров, юридическом отделе организации и Профсоюзном комитете (члены профсоюза).

11.3. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в порядке, установленном для Коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего Коллективного договора.

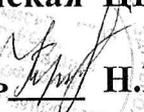
11.4. Стороны несут ответственность за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 54, 55 ТК РФ, ст. ст. 5.28. - 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 30 закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.5. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

11.6. Стороны договорились о проведении во втором квартале 2021г. переговоров о продлении действия существующего КД или по заключению нового коллективного договора.

11.7. Коллективный договор вступает в силу с 13 ноября 2018г.

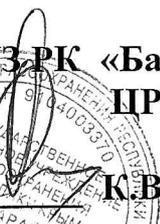
**ПО ПСРЗО РФ ГБУЗ РК  
«Бахчисарайская ЦРБ»**

Председатель  **Н.В.Кутенкова**

13.11. 2018г.

**ГБУЗ РК «Бахчисарайская  
ЦРБ»**



 **К.В. Гайдарев**

13.11. 2018г.