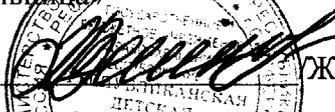


От работодателя:

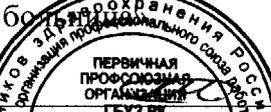
Главный врач
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым «Республиканская
детская инфекционная клиническая
больница»


Ж.В.Глебова/
«16» июля 2021г.



От работников:

Председатель Профсоюзного комитета
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым «Республиканская
детская инфекционная клиническая
больница»


/А.Ф.Ильин/
«16» июля 2021г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ «РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ДЕТСКАЯ ИНФЕКЦИОННАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА»

16.07.2021г.-15.07.2024г.

Вступает в силу
«16» июля 2021г.

Симферополь
2021г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

1.2.1. работодатель Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Республиканская детская инфекционная клиническая больница» (далее – ГБУЗРК «РДИКБ»), в лице главного врача учреждения здравоохранения Глебовой Жанны Викторовны, (далее – Работодатель).

1.2.2. работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Республиканская детская инфекционная клиническая больница» работников здравоохранения РФ в лице Председателя профсоюзного комитета Ильина Андрея Федоровича именуемые (далее «Профсоюзный комитет»).

1.3. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ГБУЗРК «РДИКБ» защищающих их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

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

1.5. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации содержащими нормы трудового права, региональным (отраслевым Соглашением по государственным бюджетным, государственным автономным и государственным казенным учреждениям, находящимся в ведении Министерства здравоохранения Республики Крым - далее "отраслевое соглашение"). Соглашением на 2016-2021 годы, и распространяется на всех работников учреждения, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.6. 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, отраслевым соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников, реализации принципов социального партнерства и взаимной

ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения здравоохранения.

1.7. Нормы регионального (отраслевого) соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению.

1.8. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.9. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.10. 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.

1.11. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному согласию 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 заключенным договором, отраслевым соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом, направляются на уведомительную регистрацию и являются неотъемлемой частью Коллективного договора и доводятся до сведения всех работников учреждения.

1.13. Условия коллективного 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). На всех сотрудников учреждения распространяются все правовые нормы и льготы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации и Республики Крым.

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 одного раза в год.

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работников ГБУЗРК "РДИКБ" Работодатель обязуется строго соблюдать ст.22 ТК РФ.

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

1.16. Ориентировать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей. Содействовать в организации и укреплении трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда.

1.17. Обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора.

1.18. Обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

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

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка (Приложения №1) при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством,

коллективным договором, отраслевым и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

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

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

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев).

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:
лиц избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством;

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 выбранную 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.

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

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

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

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

2.8. 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.

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

Работодатель обязуется:

2.11. В 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу (ст.68 ТК РФ). При приеме на работу работник должен быть ознакомлен с условиями труда и отдыха, условиями испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплатой труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом организации (учреждения), коллективным договором организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под роспись (ст.68 ТК РФ).

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

2.13. Сохранять за работником рабочее место (должность), отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением.

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

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

Обязанности работников:

2.17. Работники обязуются добросовестно выполнять трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка, бережно относиться к имуществу Работодателя, выполнять установленные нормы труда;

2.18. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации,

представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

Права работников:

2.19. Работники имеют право на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.20. Работник имеет право на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

2.21. Работник имеет право на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим коллективным договором;

2.22. Работник имеет право на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.23. Работник имеет право на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.24. Работник имеет право на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.25. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также условиями настоящего Договора;

2.26. Работник имеет право на участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.27. Работник имеет право на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.28. Работник имеет право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;

2.29. Работник имеет право на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.30. Работник имеет право на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

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 Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 1).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 36 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 Перечень структурных подразделений, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день утвержден локальным нормативным актом.

3.4. 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».

3.5. Для работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.6. Учреждение работает при пятидневной с двумя выходными днями неделе с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

3.7. В отделениях и некоторых других службах, где по характеру и условиям, режим рабочего времени не может быть организован по графикам 5 дневной рабочей недели, применяются графики сменности, которые обеспечивают непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника и переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены при условии работы на одну ставку. По решению Профкома и письменного заявления работника разрешена продолжительность рабочей смены до 24 часов при условии предоставления перерыва для отдыха и питания до 30 мин через каждые 4 часа работы. Графики сменности утверждаются Работодателем и согласуются с Профкомом. (Приказ Минздрава СССР от 15.05.1987 № 685, КРОПСРЗ РФ от 29.01.2015 № 01-15-25-1з).

3.8. По заявлению работника Работодатель может установить такому работнику график работы на условиях неполного рабочего дня (неполной рабочей недели). В случаях предусмотренных статьей 93 ТК РФ Работодатель не имеет право отказать работнику в удовлетворении указанного выше заявления.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного

основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.9. Работодатель имеет право привлекать работников к работе в **точное время** в рамках норм, установленных статьей 96 ТК РФ.

3.10. Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом **устанавливает** перечень должностей и профессий, к которым применяется режим работы с ненормированным рабочим днем. Данный перечень **разрабатывается** с учетом требований норм статьи 101 ТК РФ, иных нормативных правовых актов, с учётом особенностей хозяйственной деятельности учреждения и оформляется приказом по учреждению.

Работодатель обязуется:

3.11. 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.

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

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

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

3.14. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается (часть 4 ст.103 ТК РФ).

3.15. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда установить учетный период – три месяца. *(Порядок введения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка).* (Приложение № 1).

3.16. 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 двукратном размере или компенсировать **отгулом**.

3.17. 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 (ст.96 ТК РФ).

3.18. Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов.

3.19. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

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

3.20. 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 с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

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

- работникам с ненормированным рабочим днем.
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в том числе по соглашению сторон);

4.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. На основании отраслевого соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 дней может быть заменена денежной компенсацией (ст. 117 ТК РФ).

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

4.6. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

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

4.8. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

Работодатель обязуется:

4.9. 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.

4.10. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ:

работающим пенсионерам по возрасту до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам до 60 календарных дней в году.

4.11. Дополнительно предоставлять отпуска без сохранения заработной платы работникам организации в следующих случаях:

работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, регистрации брака детей, смерти близких родственников не менее 3 календарных дней;

работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в году;

работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет до 14 календарных дней в году;

одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней в году,

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Работникам, имеющим ребенка первоклассника – один календарный день 1 сентября.

4.12. 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

4.13. По согласению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

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

4.14. Прочие дополнительные отпуска утверждаются локальным нормативным актом.

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

4.19. 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

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

5.3.2. Обеспечить оплату труда работникам ГБУЗРК «Республиканская детская инфекционная клиническая больница» в соответствии с Положением

об оплате труда работников ГБУЗРК «Республиканская детская инфекционная клиническая больница», утвержденным работодателем с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа.

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

Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.3.4. Заработная плата выплачивается работникам в первоочередном порядке за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной валюте РФ (рублях).

Днями выплаты заработной платы: 6 и 21 числа каждого месяца. В случае совпадения с праздничными или выходными днями, дни выплаты заработной платы смещаются на предыдущие дни (ст. 136 ТК РФ).

5.3.5. Индексацию заработной платы осуществлять в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 134 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

5.4. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, коллективного договора в части оплаты труда работников.

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

5.6. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проектам в письменной форме.

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

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Все сомнения, возникающие при рассмотрении обстоятельств несчастного случая, нарушения требований охраны труда, отказа от выполнения работ в связи с угрозой для жизни или здоровья, трактовать в пользу работника;

6.1.2. Осуществлять совместный контроль за условиями и охраной труда на рабочих местах;

6.1.3. Не допускать снижения работнику компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда и т.п.) за работу во вредных и или опасных условиях в случае, если итоги специальной оценки подтвердили условия труда на рабочем месте, ранее явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер;

6.1.4. Снижение работнику компенсационных мер за работу во вредных и или опасных условиях допускается при условии реализации мероприятий, направленных на эффективное ослабление негативного воздействия на его здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса;

Работодатель:

6.2. Создает и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда:

6.2.1. Назначает лиц, ответственных за организацию и обеспечение условий и охраны труда, безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья, материалов, специальной одежды, спецобуви и других средств защиты, прохождения работниками обязательных медицинских осмотров и иных обследований;

6.2.2. Разрабатывает и утверждает, положения, инструкции по охране труда, мероприятия по улучшению условий и охраны труда, иные локальные нормативные документы по вопросам охраны труда с учетом мнения Профсоюзного комитета;

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

6.2.4. Проводит своевременное обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

6.2.5. 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».

6.2.6. Осуществляет анализ эффективности применяемых мер по обеспечению безопасных и безвредных условий труда в учреждении и на

каждом рабочем месте;

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

6.2.8. Принимает неотложные меры по устранению факторов производственной среды опасных для жизни и здоровья работников;

6.2.9. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.10. Имеет право привлекать представителей Профсоюзного комитета (технического инспектора труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов, по испытанию и приему в эксплуатацию средств производства, проведению специальной оценки условий труда;

6.2.11. Размещает в доступных для работников местах сведения по охране труда, информацию о правах работников, связанных с реализацией законодательства РФ о специальной оценке условий труда.

6.3. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комитеты (комиссии) по охране труда. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников. Типовое положение о комитете (комиссии) по охране труда утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (часть первая в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

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 (соглашения) об охране труда.

6.4. Гарантирует деятельность уполномоченных по охране труда профсоюза, в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ.

6.4.1. Рассматривает предложения уполномоченных по охране труда профсоюза по устранению выявленных нарушений.

6.5. Обеспечивает реализацию мероприятий по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах;

6.5.1. Разрабатывает по итогам специальной оценки условий труда с участием Профсоюзного комитета меры по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте;

6.5.2. Рассматривает мотивированное предложение, мнение Профсоюзного комитета по результатам проведенной специальной оценки условий труда и письменно информирует его о принятом решении;

6.5.3. Утверждает Отчет о проведении специальной оценки условий труда после разрешения всех разногласий, возникших в процессе его проведения;

6.5.4. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и устанавливает льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями;

6.5.5. Информировывает работников об условиях и охране труда, наличии вредных и опасных факторов на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной и коллективной защиты, обеспечивающих безопасные условия работы;

6.5.6. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда, согласно Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 г №45н «Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока»;

6.5.7. Рассматривает предложения Профсоюзного комитета по повышению работнику размера компенсационных мер за работу во вредных условиях труда в случае неэффективной или неисправной работы средств коллективной защиты или присутствия нехарактерных для рабочего места вредных факторов производственной среды.

Размер и вид компенсационных мер определяется в каждом конкретном случае.

6.6. Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами, а также сверх установленных норм сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты;

6.6.1. Контролирует правильное использование спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты;

6.6.2. Информировывает работников о полагающихся им спецодежде, спецобуви, средствах индивидуальной защиты, а также о сроках носки и порядка

их замены;

6.6.3. Ведет учет выдачи работникам спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты под роспись;

6.6.4. Своевременно выдает и производит замену работникам спецодежду, спец. обувь и других средств индивидуальной защиты;

6.6.5. Обеспечивает работников бесплатно смывающими и (или) обеззараживающими средствами по установленным нормам.

6.7. Организовывает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и другие обследования, предусмотренных действующим законодательством;

6.7.1. Информировывает работников о сроках прохождения медицинских осмотров, а также о перечне медицинских специалистов, у которых они должны пройти обследование;

6.7.2. Контролирует своевременность прохождения работниками обязательных медицинских осмотров;

6.7.3. Обеспечивает условия необходимые для прохождения работниками медицинских осмотров и других обследований;

6.7.4. Ведет учет результатов прохождения работниками медицинских осмотров и реализацию медицинских рекомендаций.

6.8. Обеспечивает санитарно-бытовое и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

6.8.1. Обеспечивает по установленным нормам санитарно-бытовые помещения.

6.8.2. Организует доставку работников, в медицинские учреждения или к месту жительства, пострадавших от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний или в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

6.8.3. Принимает меры по реализации мероприятий, направленных на оздоровление работников, занятых на работах с вредными условиями труда за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.9. Работник обязуется:

6.9.1. Исполнять требования охраны труда.

6.9.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, не приступать к работе в случае их отсутствия или неисправности;

6.9.3. Ответственно относиться к вопросам обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажу по охране труда, стажировке на

рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

6.9.5. Выполнять требования работодателя о прохождении обязательных медицинских осмотров (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами.

6.10. Профсоюз обязуется:

6.10.1. Представлять интересы работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве, назначения компенсационных мер за работу во вредных и опасных условиях труда;

6.10.2. Осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

6.10.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников, а также исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

6.10.4. Вносить работодателю предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, санитарно-бытовому обеспечению, назначению дополнительных компенсационных мер работнику за работу во вредных условиях труда в случае неэффективной или неисправной работы средств защиты или присутствия нехарактерных для рабочего места вредных факторов производственной среды;

6.10.5. Направлять работодателю предложения на устранение выявленных нарушений и недостатков, а также требование о приостановке работ в случае явной угрозы жизни и здоровью работников, для немедленного принятия неотложных мер;

6.10.6. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении;

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 оставление на работе имеют работники:

- семейным работникам – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ч. 1-2 ст. 179 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

7.5. 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 работников;

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

7.6. 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.

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

7.8 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.

7.9. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ).

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

г) 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 члена профсоюзного комитета (ч.3 ст.82 ТК РФ).

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

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование (ст.2ТК РФ).

8.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

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

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

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

8.8. Оказывать материальную помощь работникам, при наличии финансирования, в пределах фонда оплаты труда, предусмотренные бюджетом больницы на эти выплаты:

а) в связи с рождением ребенка;

б) в связи со смертью близких родственников;

в) в случае тяжелого заболевания сотрудника в индивидуальном порядке по согласованию с Профсоюзным комитетом;

8.9. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалаврата, программам специалиста или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с получением образования при получении образования соответствующего уровня впервые для:

-прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно по 50 календарных дней (ст. 173 ТК РФ).

Вышеуказанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст.177 ТК РФ).

8.10. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-работникам, допущенным к вступительным экзаменам – 15 календарных дней

-работникам - слушателям подготовительных отделений общеобразовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней (ст. 173 ТК РФ).

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

-прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов – по 40 календарных дней (ст. 174 ТК РФ).

8.12. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

-работникам, допущенным к вступительным экзаменам – 10 календарных дней;

-для прохождения государственной итоговой аттестации – до двух месяцев (ст. 174 ТК РФ).

8.13. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст. 187 ТК РФ).

8.14. Работникам, направленным на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

8.15. На работе с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко, кисло-молочные продукты, сок с мякотью (ст. 222 ТК РФ) (приказ МЗ и соц. развития РФ № 45н от 15.10.2009 г.)

8.16. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены (приказ МЗ и соц. развития РФ № 45н от 15.10.2009 г.).

8.17. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

8.18. Оплата командировочных расходов производится согласно Постановлению Правительства РФ от 13.10.2008г. № 749.

8.19. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данном учреждении (ст. 260 ТК РФ).

8.20. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

9. 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 организации Стороны коллективного договора договорились:

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

Работодатель обязуется:

9.2. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

Профсоюзный комитет обязуется:

9.3. Создать при Профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи;

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

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

9.6. 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.

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.

Работодатель обязуется:

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

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

- 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 бытовых и социальных условий работников.

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

10.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников Работодателем, в комиссии по трудовым спорам.

10.5. Принимать локальные нормативные акты учреждения содержащие нормы трудового права по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

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

10.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет первичной организации Профсоюза и КРОПС РЗ РФ членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в соответствии с Постановлением Пленума Комитета КРОПС РЗ РФ.

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

В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета

Работодатель:

10.10. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт по согласованию. (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1. Закона о профсоюзах).

10.11. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую базу данных.

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ

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

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

11.2. 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.

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

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

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

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Крым
«Республиканская детская инфекционная клиническая больница»**

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила действуют наряду с Трудовым кодексом РФ, иными актами трудового законодательства, локальными нормативными актами.

1.2. В настоящих правилах используются следующие термины:

- «Работодатель» - государственное бюджетное учреждение здравоохранения Республики Крым «Республиканская детская инфекционная клиническая больница», далее ГБУЗРК "РДИКБ".

- «Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст.16 Трудового кодекса РФ;

- дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

1.3. Настоящие Правила вводятся в организации с целью укрепления, дисциплины труда, установления трудового распорядка, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников организации.

1.4. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности Работодателя и Работника, а также ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.5. Трудовые обязанности и права Работников конкретизируются в трудовых договорах, должностных инструкциях.

2. Порядок приема и перевода

2.1. Прием на работу осуществляется по следующим правилам:

2.1.1. Лицо, поступающее на работу, предъявляет в отделе кадров:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность,

- трудовую книжку (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или лицо поступает на работу на условиях совместительства);

- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

2.1.2. Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается. Исключение составляют случаи, когда лицо впервые поступает на работу. В этом случае трудовая книжка оформляется отделом кадров.

2.1.3. На работу принимаются кандидаты, отвечающие установленным в должностных инструкциях квалификационным требованиям.

2.1.4. Работодатель вправе для проверки соответствия Работника поручаемой работе установить испытание на срок до 3-х месяцев (для всех Работников). Продолжительность испытательного срока зависит от должности (профессии), на которую принимается Работник. Порядок проведения испытания и установления его результатов определяется ст.70 и ст.71 ТК РФ,

2.1.5. С принимаемым на работу заключается трудовой договор (эффективный контракт), составляемый в письменной форме, один экземпляр которого передается Работнику, другой – хранится у Работодателя;

2.1.6. В ГБУЗРК "РДИКБ" принято:

- заключение трудовых договоров (эффективные контракты) на неопределенный срок, бессрочных трудовых договоров (эффективных контрактов);

- заключение с отдельными категориями Работников трудовых договоров (эффективных контрактов) на определенный срок, срочных трудовых договоров (эффективных контрактов);

2.1.7. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (эффективного контракта). Содержание приказа (распоряжения) объявляется Работнику под расписку в 3-дневный срок со дня подписания трудового договора (эффективного контракта).

2.1.8. Перед допуском Работника к исполнению обязанностей (выполнению работ), предусмотренных заключенным трудовым договором (эффективным контрактом) Работодатель:

- знакомит Работника с порученной работой, рабочим местом, условиями труда, режимом труда, системой и формой оплаты труда, а также локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника;

- разъясняет Работнику его права и предупреждает об ответственности, к которой Работник может быть привлечен при неисполнении своих обязанностей, настоящих Правил и иных локальных нормативных актов;

- проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ.

- вносит запись о приеме на работу в трудовую книжку, а для впервые поступающего на работу заводит трудовую книжку и готовит документы, необходимые для оформления страхового свидетельства государственного пенсионного страхования.

2.2. Перевод и перемещение Работника производится по следующим правилам:

2.2.1. Под переводом в Настоящих Правилах понимается изменение трудовой функции или иных существенных условий трудового договора (эффективного контракта).

2.2.2. Перевод на другую постоянную работу возможен:

- по инициативе Работника;
- по инициативе Работодателя;
- по рекомендации учреждения здравоохранения.

2.2.3. Перевод по инициативе Работника (на вакантную должность, вакантное место) осуществляется по письменному заявлению Работника.

2.2.4. Перевод по инициативе Работодателя по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (перевод, представляющий собой изменение существенных условий трудового договора (эффективного контракта) без изменения трудовой функции Работника), производится по следующим правилам:

а) Работодатель за 2 месяца до перевода в письменной форме уведомляет Работника о переводе;

б) при согласии Работника (в письменной форме) перевод оформляется приказом (распоряжением) Работодателя;

в) при отказе Работника на продолжение работы в новых условиях Работодатель в письменной форме предлагает ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую Работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья;

г) при отсутствии указанной работы, а также в случае отказа Работника от предложенной работы трудовой договор (эффективный контракт) прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 Трудового кодекса РФ.

2.2.5. Перевод по медицинскому заключению, устанавливающему, что Работник нуждается в предоставлении другой работы, производится по следующим правилам:

а) Работодатель предлагает Работнику другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья;

б) при согласии Работника перевод оформляется приказом (распоряжением) Работодателя;

в) при отказе Работника от перевода или отсутствии соответствующей работы трудовой договор (эффективный контракт) с Работником прекращается в соответствии с п.8 ст.77 Трудового кодекса РФ.

2.2.6. Перемещение Работника на другое рабочее место, в другое структурное подразделение Работодателя в той же местности, если это не влечет за собой изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора (эффективного контракта), не является переводом и не требует согласия Работника.

2.2.7. Временный перевод Работника (на срок до 1 месяца) на не обусловленную трудовым договором (эффективным контрактом) работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, производится по следующим правилам:

а) целью временного перевода является:

- предотвращение катастрофы, производственной аварии или устранение последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

- предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества;

- замещение отсутствующего работника;

б) письменное согласие Работника на временный перевод необходимо только при переводе на работу, требующую более низкой квалификации.

3. Прекращение трудового договора (эффективного контракта)

3.1. Прекращение трудового договора (эффективного контракта) осуществляется только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт) по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, предупредив Работодателя в установленном порядке, и в следующие сроки:

- за три дня, если Работник в период испытания придет к выводу, что предложенная ему работа является для него неподходящей;

- за две недели, если Работник принимает решение об увольнении по собственному желанию. В этом случае увольнение производится по истечении 2-недельного срока или в более ранние сроки по соглашению сторон.

3.3. В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих

нормы трудового права или трудового договора, (эффективный контракт), трудовой договор (эффективный контракт) расторгается в срок, указанный в заявлении Работника.

3.4. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник, имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора (эффективного контракта).

3.5. По истечении указанных сроков Работник вправе прекратить работу.

3.6. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе Работодателя производится по основаниям и в строгом соответствии с правилами, установленными Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.7. При увольнении:

3.7.1. Работник:

- возвращает переданные ему Работодателем, документы и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении Работником трудовых функций;

- получает от Работодателя перечень документов (их заверенных копий или выписок), необходимых ему для последующего трудоустройства, представления в государственные органы;

3.7.2. Работодатель:

- вносит соответствующие записи в трудовую книжку Работника и передает затребованные Работником документы, связанные с работой;

- производит окончательный расчет;

- предоставляет Работнику компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- дает необходимые Работнику консультации по вопросам дальнейшего трудоустройства, оформлению пенсий, др.

4. Основные обязанности Работника

4.1. Работник имеет право на:

- обеспечение условий работы, соответствующих государственным стандартам организации и безопасности труда;

- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий Работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и дополнительных отпусков;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- защиту своих персональных данных;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым и гражданским законодательством;
- заключение трудовых договоров (эффективных контрактов) с другими работодателями для работы на условиях внешнего совместительства при соблюдении условий, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами;
- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные Работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

- компенсации, установленные законом, коллективным договором, соглашением, трудовым договором (эффективным контрактом), если он занят на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2. Работник обязан:

- приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором (эффективным контрактом);

- осуществлять свою трудовую деятельность в соответствии с трудовым договором (эффективным контрактом), должностными инструкциями.

- добросовестно и творчески подходить к исполнению своих обязанностей, проявлять необходимую инициативу и настойчивость в работе, постоянно совершенствовать свою профессиональную квалификацию;

- выполнять установленные нормы труда, улучшать качество работы, не допускать упущений в работе;

- своевременно и точно исполнять приказы, распоряжения и поручения Работодателя, не противоречащие трудовому законодательству;

- соблюдать установленный трудовой распорядок, производственную дисциплину и дисциплину труда; вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего дня, эффективно использовать рабочее время;

- обеспечивать высокую культуру своей трудовой деятельности, воздерживаться от действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности;

- постоянно поддерживать и повышать уровень своей квалификации, необходимый для исполнения должностных и трудовых обязанностей;

- не разглашать информацию, носящую конфиденциальный характер и ставшую известной в процессе выполнения своих трудовых функций;

- содержать рабочее место, оборудование и инструменты в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в подразделении и на территории организации;

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- 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.

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

- возмещать затраты, понесенные Работодателем при направлении его на обучение за счет средств Работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении работника за счет средств Работодателя.

4.3. За полученные от Работодателя материальные и технические средства, необходимые для выполнения трудовых функций и обязанностей, Работники несут материальную ответственность в соответствии с действующим законодательством и принимает все необходимые меры по их сохранности и бережному обращению с ним.

5. Основные права и обязанности Работодателя

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящими Правилами;

- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

- устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа Работников;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящими Правилами;

- принимать локальные нормативные акты;

- по заявлению Работника разрешить ему работу по другому трудовому Договору (эффективному контракту) в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства;

5.2. Работодатель обязан:

5.2.1. В области организации труда:

- правильно организовывать труд Работников, чтобы каждый работник по своей специальности и квалификации, имел закрепленное за ним рабочее место, своевременно до начала поручаемой работы был ознакомлен с

установленным заданием и обеспечен работой в течение всего рабочего дня (смены);

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- своевременно доводить до Работников производственные задания, а также передавать техническую и иную документацию, необходимую для работы;

- вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником;

- обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником;

- на работах, где по условиям предоставления перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечить Работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время;

5.2.2. В области охраны труда:

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечить безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов;

- предоставить Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами;

- организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

- организовывать и постоянно осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проводить специальную оценку условий труда (СОУТ) рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;

- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) Работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

- предоставлять Работникам полную и достоверную информацию по условиям труда,, информировать Работника об условиях и охране труда на рабочих местах о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- осуществлять, обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для Работников, подготовить комплект локальных нормативных актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой ЛПУ.

5.2.3. По оплате труда:

- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

- при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договорам, положении об оплате труда;

- возмещать Работнику расходы, связанные со служебными командировками;

5.2.4. По сотрудничеству с представителями Работников:

- совместно с представителями профсоюзного комитета раз в квартал проводить коллективные собрания с работниками.

- не препятствовать деятельности представительского органа Работников, создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей Работников;

- предоставить Работникам или представителям Работников **необходимое** помещение для проведения собрания (конференции) по **выдвижению требований** и не препятствовать его (ее) проведению;

- **принимать к рассмотрению** направленные ему требования Работников;

- **рассматривать** заявления представительного органа Работников о нарушении Работодателем законов и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашений и сообщать о результатах рассмотрения представителю органу Работников;

- принимать меры по **иным** заявлениям представительного органа Работников;

- учитывать мнение представительного органа Работников при принятии решений: по сокращению штатов, в вопросах перевода, приема и увольнения сотрудников, при разработке нормативно-правовых актов, разработке

графиков отпусков, при разработке должностных инструкций и коллективного договора, при вынесении дисциплинарных взысканий и поощрений сотрудников и т.д.

5.3. Работодатель также обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия трудовых договоров (эффективных контрактов);
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном Федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением трудовых обязанностей, а также компенсировать им моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- обеспечивать защиту персональных данных Работников согласно Положения о защите, хранении, обработке и передаче персональных данных работников ГБУЗРК "РДИКБ".
- освобождать Работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время;

5.4. Работодатель добровольно принимает на себя обязательства:

- обеспечить дополнительное социальное страхование всех работников и выплату социальных льгот в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и настоящими Правилами;
- справедливо применять меры поощрения к отличившимся Работникам и дисциплинарного взыскания к Работникам, нарушающим дисциплину труда;
- способствовать Работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- строить взаимоотношения с Работниками на основе уважения к правам индивидуальности и ценности каждого Работника путем его поощрения;
- способствовать созданию здоровой творческой и морально-психологической обстановки, заинтересованности Работников в успехе работы организации в целом;
- внимательно относиться к нуждам и просьбам Работников;
- проводить мероприятия, направленные на повышение эффективности труда, заинтересованности Работников в развитии организации, к укреплению стабильного положения и устойчивой финансовой деятельности.

6 Рабочее время и время отдыха

6.1. Для работников установлена: пятидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю) двумя выходными днями (суббота, воскресенье); пятидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени (39 часов в неделю) двумя выходными днями (суббота, воскресенье); пятидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительностью рабочего времени (36 часов в неделю) двумя выходными днями (суббота, воскресенье), кроме работников, упомянутых в пункте 6.2 Правил.

6.2. Для отдельных категорий Работников Работодатель имеет право установить режим гибкого рабочего времени (ст.102 ТК РФ) или установить сменную работу (ст.103 ТК РФ). При этом в трудовом договоре с каждым работником определяется время его обязательного присутствия на работе, а также продолжительность учетного периода, определяющего календарное время, в течение которого он должен отработать установленную для него норму рабочих часов (рабочего дня, недели, месяца и др.).

6.3. Время начала и окончания работы в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу устанавливается: для работников с пятидневной рабочей неделей с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю) с 8.00 часов до 16.30 часов, перерыв для отдыха и питания с 12 часов до 12 часов 30 минут, кроме работников, упомянутых в пункте 6.2 Правил; для работников с пятидневной рабочей неделей с сокращенной продолжительностью рабочего времени (39 часов в неделю) с 8.00 часов до 16.18 часов, перерыв для отдыха и питания с 12 часов до 12 часов 30 минут, кроме работников, упомянутых в пункте 6.2 Правил; для работников с пятидневной рабочей неделей с сокращенной продолжительностью рабочего времени (36 часов в неделю) с 8.00 часов до 15.12 часов, перерыв для отдыха и питания с 12 часов до 12 часов 30 минут, кроме работников, упомянутых в пункте 6.2 Правил;

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.6. Работа в ночное время допускается. Привлечение к работе в ночное время, а также ее оплата производятся в соответствии со ст.ст.

96,149,154,259,264 и 268 Трудового кодекса РФ, отраслевого соглашения в субъекте Федерации.

6.7. Привлечение к сверхурочным работам, а также их оплата производятся в порядке, предусмотренном ст.ст. 97, 99, 149, 152, 259, 264 и 268 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.8. Привлечение к работе в праздничные и выходные дни, их оплата и предоставление соответствующих компенсаций производятся в порядке, предусмотренном ст. ст.112, 113, 149, 153, 259, 264 и 268 Трудового кодекса РФ,

6.9. Для работников, которым установлен режим гибкого рабочего времени или сменная работа: предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи в рабочее время в течение рабочего дня (смены).

6.10. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период установить – три месяца. Суммированный учет рабочего времени вводится приказом работодателя (ст.104 ТК РФ)

6.11. Работник отстраняется от работы в случае:

- появления на работе в состоянии алкогольного, токсикологического или наркотического опьянения;
- если он не прошел в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- если он не прошел в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- если выявлены в соответствии с медицинским заключением противопоказания для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.12. Работникам предоставляются ежегодные очередные и дополнительные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

6.12.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

6.12.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем (согласно статей 116, 117, 118 и 119 Трудового кодекса Российской Федерации), коллективного договора и на основании дополнительных соглашений.

6.12.3. Согласно статьи 101 Трудового кодекса Российской Федерации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации.

6.12.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем 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.

6.12.5. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Согласно статье 124 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.12.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

6.12.7. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.12.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

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

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

6.12.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.12.10. Перенос отпуска и отзыв из отпуска допускается в исключительных случаях и в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ,

7. Оплата труда

7.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается;

7.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме следующие дни:

- 6, 21 числа каждого месяца

7.3. Порядок оплаты труда конкретизируется в Положении об оплате труда.

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение эффективности и качества работы, продолжительную и безупречную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- награждение ценным подарком;

- объявление благодарности, главного врача ГБУЗРК "РДИКБ", Министра здравоохранения Республики Крым, Министра здравоохранения РФ и т.д.;

- награждение грамотой, главного врача ГБУЗРК "РДИКБ", Министра здравоохранения Республики Крым, Министра здравоохранения РФ и т.д.;

- награждение Почетной грамотой, Министра здравоохранения РФ, Министра здравоохранения республики Крым и главного врача ГБУЗРК "РДИКБ" и т.д.;

- представление к Почетным званиям;

8.2. Поощрения объявляются приказом по организации, доводятся до сведения Работников и заносятся в трудовые книжки Работников.

9. Ответственность Работника

9.1. Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной и материальной ответственности;

9.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания согласно ТК РФ

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

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

9.4. Дисциплинарное взыскание в виде увольнения может быть применено к Работникам согласно соответствующим статьям Трудового кодекса РФ, а именно:

а) за неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5 ст.81 ТК РФ)

б) за однократное грубое нарушение Работником своих трудовых обязанностей:

- прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня (подп. «а» п.6 ст.81 ТК РФ),

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (подп. «б» п.6 ст.81 ТК РФ).

- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей (подп. «в» п.6 ст.81 ТК РФ)

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленное его уничтожение или повреждение, установленные вступившем в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий (подп. «г» п.6 ст.81 ТК РФ)

- нарушение Работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (подп. «д» п.6 ст.81 ТК РФ)

в) совершение виновных действий Работником, непосредственно обслуживающим товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя (п.7 ст.81 ТК РФ)

г) принятие необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу Работодателя (п.9 ст.81 ТК РФ)

д) однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п.10 ст.81 ТК РФ)

9.5. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника объяснение в письменной форме. В случае отказа Работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. **Отказ** Работника отдачи объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

9.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа Работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или

аудиторской проверки – позднее 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

9.7. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. В случае отказа Работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

9.8. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственной инспекции труда или органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

9.9. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения срока со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа Работников.

9.10. Применение дисциплинарного взыскания не освобождает Работника совершившего проступок, от материальной и административной ответственности, предусмотренной действующим законодательством.

9.11. Привлечение Работника к материальной ответственности осуществляется в порядке, предусмотренном договорами о материальной ответственности, заключенными с установленными законодательством категориями работников, а также ст. ст. 232-233, 238-250 Трудового кодекса РФ.

9.12. В случае совершения Работником при выполнении трудовых обязанностей проступков, содержащих признаки административных правонарушений или уголовных преступлений, Работодатель обращается с заявлением в государственные органы (контрольно-надзорные органы, суд) о привлечении Работника к административной и уголовной ответственности.

10. Ответственность Работодателя

10.1. Работодатель в силу норм Трудового кодекса РФ несет следующую ответственность:

а) за невыплату Работнику заработной платы, не полученной в результате:

- незаконного отстранения Работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении Работника на прежней работе;

- задержки выдачи Работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения Работника;

- других случаев, предусмотренных федеральными законами (ст.234 ТК РФ).

б) за причинение ущерба имуществу Работника в порядке и размерах, предусмотренных ст.235 ТК РФ;

в) за задержку выплаты заработной платы в порядке и размерах, предусмотренных ст.236 ТК РФ.

10.2. за нарушение законодательства о труде и охране труда Работодатель привлекается к административной ответственности в порядке и размерах предусмотренных Кодексом РФ об административных правонарушениях.

10.3. За нарушение трудового законодательства, содержащего признаки уголовного преступления, Работодатель привлекается к уголовной ответственности в порядке и размерах, установленных Уголовным кодексом РФ и Уголовно процессуальным кодексом РФ.

10.4. Моральный вред, причиненной Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон или по решению суда.

11. Организация видеofиксации на территории и в помещениях больницы

11.1. Организация видеofиксации на территории и в помещении ГБУЗРК "Республиканская детская инфекционная клиническая больница", организована согласно приказа по ГБУЗРК "Республиканская детская инфекционная клиническая больница", №54 от 27.02.2018г.

12. Пропускной режим и охрана

12.1. Организация пропускного режима и охраны на территории и в помещении ГБУЗРК "Республиканская детская инфекционная клиническая больница", организована согласно приказа по ГБУЗРК "Республиканская детская инфекционная клиническая больница", №61 от 19.03.2018г.

13. Принятия и ознакомления с локальными нормативными актами

13.1. Локальный нормативный акт (далее - ЛНА) - это письменный официальный документ, принятый (изданный) в определенной форме в пределах компетенции ГБУЗРК "Республиканская детская инфекционная клиническая больница", и направленный на установление, изменение или отмену норм, регулирующих деятельность.

13.2. Подготовка проекта ЛНА осуществляется группой специалистов одного или нескольких структурных подразделений ГБУЗРК "Республиканская детская инфекционная клиническая больница" в зависимости от содержания и назначения документа. Подготовленному документу до его утверждения и

регистрации присваивается статус «Проект», который обозначается на титульном листе документа.

13.3. Одновременно с разработкой проекта ЛНА должны быть подготовлены предложения об изменении или признании утратившими силу соответствующих ранее изданных ЛНА или их частей. Если при подготовке ЛНА выявилась необходимость внесения существенных изменений и дополнений в ранее изданные ЛНА или наличие по одному и тому же вопросу нескольких актов, то в целях их упорядочения разрабатывается единый новый ЛНА. В проект такого акта включаются новые, а также содержащиеся в ранее изданных актах предписания, которые сохраняют свою силу.

13.4. Внутреннее согласование (визирование) проекта ЛНА проводится по следующей схеме:

13.4.1. **Заинтересованные** структурные подразделения ГБУЗРК "Республиканская детская инфекционная клиническая больница";

13.4.2. **Главный бухгалтер** и заместитель главного врача по экономике ГБУЗРК "Республиканская детская инфекционная клиническая больница" (в случае, если в проекте ЛНА предусматривается финансирование);

13.4.3. **Юрист, инспектор кадров; инспектор по охране труда** (по направлению деятельности).

13.4.4. Согласно ст.371 ТК РФ в управленческой деятельности учреждения существует ряд **ситуаций**, когда работодателю необходимо учитывать мнение профсоюзного **органа** учреждения и принимать решение с учетом мнения профсоюза

13.5. В ходе **внутреннего согласования** (визирования) формируется лист внутреннего **согласования**, являющийся неотъемлемой частью проекта ЛНА

13.6. Проект **ЛНА** подлежит повторному и последующим согласованиям (визированию), **если при** доработке проекта по замечаниям в него вносятся изменения, **существенно** изменяющие нормы документа.

13.7. ЛНА **подлежит обязательному** утверждению главным врачом. Гриф утверждения **является обязательным** реквизитом ЛНА.

13.8. **Подлинник ЛНА** на бумажном носителе хранится в структурном подразделении, **отвечающем** за делопроизводство ГБУЗРК "Республиканская детская **инфекционная** клиническая больница" в соответствии с номенклатурой **дел** ГБУЗРК "Республиканская детская инфекционная клиническая больница".

13.9. Признание **ЛНА утратившим** силу производится тем же коллегиальным органом управления **или** должностным лицом ГБУЗРК "Республиканская детская инфекционная **клиническая** больница", которым он был утвержден.

14. Заключительные положения

14.1. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему прав, а в случаях,

предусмотренных действующим законодательством — совместно с представителями (представительным органом) Работников;

14.2. Настоящие Правила являются обязательными для Работников, и Работодателя.

14.3. Во всем остальном, что не предусмотрено настоящими Правилами, Работники и Работодатель руководствуются трудовым законодательством.

итета

кая
ая

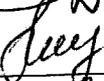
Согласовано:

Главный бухгалтер:

 Красницкий Н.И.

ин/

Ведущий специалист по кадрам:

 Сарыева С.В.

Юрисконсульт:

 Гурыева М.А.

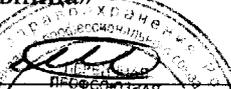
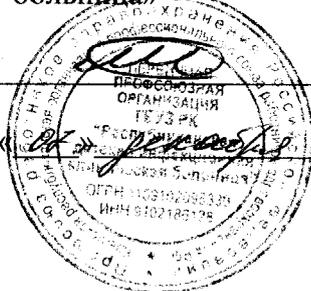
От Работодателя:

От работников:

Главный врач
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым «Республиканская
детская инфекционная клиническая
больница»


Ж.В.Глебова/
« 01 » _____ 2022г.


Председатель Профсоюзного комитета
Государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Республики Крым «Республиканская
детская инфекционная клиническая
больница»


/А.Ф.Ильин/
« 01 » _____ 2022г.


**ИЗМЕНЕНИЯ и ДОПОЛНЕНИЯ № 1
к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«РЕСПУБЛИКАНСКАЯ ДЕТСКАЯ ИНФЕКЦИОННАЯ
КЛИНИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА»
16.07.2022-15.07.2024 г.г.**

Вступают в силу
«01» января 2023 г.

г. Симферополь
2022г.

Изменения и дополнения № 1

к Коллективному договору

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Республиканская детская инфекционная клиническая больница»

16.07.2021г.-15.07.2024г.

Зарегистрированному Министерством труда и социальной защиты

Республики Крым 30.07.2021г. № 796

На основании статьи 44 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 1.12.Раздела 1 «Общие положения» Коллективного договора Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Республиканская детская инфекционная клиническая больница», Стороны договорились внести следующие изменения и дополнения в коллективный договор:

1. Пункт 5.3.4 Раздела 5 «Оплата труда» Коллективного договора Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Республиканская детская инфекционная клиническая больница» изложить в следующей редакции:

«Выплату заработной платы осуществлять в первоочередном порядке в рублях, 2 раза в месяц, по месту работы с интервалом в 15 календарных дней. Датой выплаты заработной платы установить 15 и 30 (31) число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

2. Пункт 6.3 раздел 6 «Рабочее время и время отдыха» приложения № 1 к коллективному договору «ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА» изложить в следующей редакции:

«Время начала и окончания работы в понедельник, вторник, среду, четверг и пятницу устанавливается: для работников с пятидневной рабочей неделей с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю) с 8.00 часов до 16.30 часов, перерыв для отдыха и питания с 12 часов до 12 часов 30 минут, кроме работников, упомянутых в пункте 6.2 Правил; для работников с пятидневной рабочей неделей с сокращенной продолжительностью рабочего времени (39 часов в неделю) с 8.00 часов до 16.18 часов, перерыв для отдыха и питания с 12 часов до 12 часов 30 минут, кроме работников, упомянутых в пункте 6.2 Правил; для работников с пятидневной рабочей неделей с сокращенной продолжительностью рабочего времени (36 часов в неделю) с 8.00 часов до 15.12 часов, перерыв для отдыха и питания с 12 часов до 12 часов 30 минут, кроме работников, упомянутых в пункте 6.2 Правил;

Для работников административно-управленческого персонала по должностям:

- заместитель главного врача по экономическим вопросам;
- главный бухгалтер;
- начальник хозяйственного отдела;
- начальник планово-экономического отдела;
- контрактный управляющий;
- ведущий специалист по кадрам;
- юрисконсульт II категории.

устанавливается: пятидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю) с 9.00 часов до 17.30 часов, перерыв для отдыха и питания 30 мин. с 12 ч 30 мин. до 13 ч 00 мин.»

3. Изменения и дополнения в Коллективный договор вступают в силу с 01.01.2023г. и являются неотъемлемой частью Коллективного договора Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Республиканская детская инфекционная клиническая больница».