


от Работодателя:

от Работников:


 Главный врач
 ГАУЗ РК «Ялтинская
 стоматологическая поликлиника»
 Д.И.Чермных
 «05» апреля 2018 г.


 Председатель Профсоюзного
 комитета ГАУЗ РК «Ялтинская
 стоматологическая поликлиника»
 В.А.Гипикова
 «05» апреля 2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«ЯЛТИНСКАЯ СТОМАТОЛОГИЧЕСКАЯ ПОЛИКЛИНИКА»

05.04.2018-04.04.2021 г.г.

Вступает в силу «05» апреля 2018 г.
 Срок действия с «05» апреля 2018 г.
 по «04» апреля 2021 г.

г.Ялта, 2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Государственное автономное учреждение здравоохранения «Ялтинская стоматологическая поликлиника» в лице главного врача учреждения здравоохранения Черных Дианы Ивановны, именуемый далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная организацией профсоюза работников здравоохранения РФ в ГАУЗ РК «ЯСП» в лице ее Председателя Гипиковой Виктории Александровны, именуемой далее «Профсоюзный комитет».

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

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

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

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года с момента подписания.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

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

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

1.9. **Профсоюзный комитет**, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ГАУЗ РК «Ялтинская стоматологическая поликлиника», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

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

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

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

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

1.13. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

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

1.15. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже двух раз в год.

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

- 1.16.1. добиваться стабильного финансового положения организации;
- 1.16.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- 1.16.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- 1.16.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- 1.16.5. создавать безопасные условия труда;
- 1.16.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.16.7. повышать профессиональный уровень работников;
- 1.16.8. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- 1.16.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- 1.16.10. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

- 1.17.1. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- 1.17.2. обеспечивать контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- 1.17.3. обеспечивать контроль за созданием **Работодателем** безопасных условий труда.

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

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

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

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

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

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

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

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по соглашению между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договори 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**, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

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

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.11. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

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

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

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

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

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

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

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

3.7. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

3.8. Организация работает при пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями

3.9. Работодатель обязуется:

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

а) беременных женщин;

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

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

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

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

Оплата за работу в праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

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

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

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

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

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

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

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

- порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных учреждениях субъекта Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления;

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

4.5. Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются в федеральных государственных учреждениях нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации, в государственных

учреждениях субъекта Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов государственной власти субъекта Российской Федерации, в муниципальных учреждениях нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

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

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

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

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

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

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется между работником и работодателем.

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

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

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

е) в связи с бракосочетанием сотрудников - 1 день;

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

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

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

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

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

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

4.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

5.3.5. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, надтарифных выплатах стимулирующего характера) (Приложение № 3).

5.3.6. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности (Приложение № 4);

устанавливать выплаты компенсационного характера **к должностному окладу работника;**

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

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

устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере, не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ;

устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

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

5.3.8. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности (указать виды выплат; Положения о выплатах стимулирующего характера являются приложениями к коллективному договору № 3);

устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника;

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

осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда предприятия бюджетных ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

устанавливать работникам надбавки за выслугу лет в учреждениях здравоохранения;

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

не ниже МРОТ;

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

5.5. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц 25 числа аванс, 10 числа зарплата (путем перечисления на счет в банке, указанный работником). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

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

5.7. Профсоюзный комитет обязуется:

5.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением **Работодателем** норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных

правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

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

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

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

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

5.8. Производит повышенную оплату труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (статья 147 ТК РФ) Приложение № 9 «Перечень должностей работников, которым предоставляется повышенная оплата труда».

5.9. Государственное автономное учреждение здравоохранения республики Крым «Ялтинская стоматологическая поликлиника» с учетом своих финансовых возможностей, может осуществлять единовременную денежную выплату (материальная помощь) в размере не более одного должностного оклада в 4 квартале текущего года сотрудникам, проработавшим в ЯСП не менее одного года.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасность жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные мероприятия

Работодатель:

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

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

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

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

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

6.6. Совместно с **Профсоюзным комитетом** разрабатывает соглашение по охране труда ГАУЗ «ЯСП» (Приложение № 5), обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

6.7. Обеспечивает обучение по СОУТ.

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

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

С учетом требований ст. 41 Трудового кодекса РФ совместно с **Профсоюзным комитетом** разрабатывает и устанавливает дополнительные

льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

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

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

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

6.9. Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами.

6.10. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда (Приложение № 8) Порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных продуктов, работникам занятым на работах с вредными условиями труда определен в Положении № 8 к коллективному договору.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.19. Согласно Трудового Кодекса РФ и ФЗ № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «О специальной оценке условий труда» организует проведение поэтапной специальной оценке условий труда рабочих мест по условиям труда с участием представителей Профсоюзного комитета и ОП СОУТ с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

6.20. Работники имеют право:

- на рабочее место, защищенное от воздействия вредных или опасных факторов;
- на возмещение вреда здоровью, причиненного профессиональным заболеванием или трудовым увечьем;
- на получение достоверной информации о состоянии условий и охраны труда;
- на отказ от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья до устранения этой опасности.

6.21. За работниками сохраняется рабочее место (должность) и средняя заработная плата за время приостановки работы вследствие нарушения законодательства по охране труда.

6.22. Стороны исходя из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах, проводимых в

учреждении, на соответствие новой техники и технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность и здоровье работников. Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзным комитетом, представляется им государственной экспертизе и работодателю со своим мотивированным заключением. Для этого он вправе привлекать специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.23. Для всех принимаемых на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель (или уполномоченные им лица) обязаны проводить инструктаж по охране труда.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

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

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

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

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

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионные (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

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

- члены профсоюза;

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

7.8. Работодатель обязуется:

7.8.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

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

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

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

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

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

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

7.8.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

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

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

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

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

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

7.9. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

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

- а) сохранение условий медицинского обслуживания;
- б) оказание материальной помощи;

8.3. Работодатель обязуется:

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

8.3.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

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

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

8.3.7. 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.

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

8.3.9. Оказывать материальную помощь работникам:

- а) к ежегодному отпуску в размере должностного оклада при наличии экономии фонда собственных средств;
- б) в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству профсоюза;

8.4. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

8.5. 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:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, 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-трудоустройственной адаптации в течение первого года работы *(например, не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника)*;

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

9.3. Создать Совет молодых специалистов.

9.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.5. Создать общественные Советы (комиссии) по работе с молодежью в организации.

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

9.7. Работодатель обязуется:

9.7.1. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом.

9.7.2. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу при наличии экономии фонда собственных средств.

9.8. Профсоюзный комитет обязуется:

9.8.1. Создавать при **Профсоюзном комитете** комиссии по работе среди молодежи;

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

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

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

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

Работодатель обязуется:

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

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

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

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 у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

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

10.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников (*стороны договариваются при проведении переговоров при подготовке проекта текста коллективного договора*).

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 выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы – предоставление отпуска без сохранения заработной платы до 7 календарных дней.

10.8. Не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя **Профсоюзного комитета** или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период

действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1% на основании статьи 28 ФЗ от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», статьей 8,21 и 32 ФЗ от 19 мая 1995 года № 82-ФЗ «Об общественных объединениях» и Устава профсоюза.

10.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы в размере 0,5% от заработной платы.

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

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

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

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

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников.

Представитель Работодателя:

Представитель работников

Главный врач
ГАУЗ РК «Ялтинская
стоматологическая поликлиника»

Председатель Профкома
ГАУЗ РК «Ялтинская
стоматологическая


Д.И. Чермных
«05» апреля 2018 г.


В.А. Гипикова
«05» апреля 2018 г.



*Государственное автономное учреждение здравоохранения
Республика Крым
«Ялтинская стоматологическая поликлиника»*

Согласовано
Председатель ПК
ГАУЗ РК «Ялтинская
стоматологическая поликлиника»
В.А. Гипикова
«05» апреля 2018



Утверждено
Главный врач
ГАУЗ РК «Ялтинская
стоматологическая поликлиника»
Д.И. Черных
«05» апреля 2018 г.



Правила внутреннего трудового распорядка

1. Общие положения

1. Настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливается единый трудовой распорядок в государственном автономном учреждении здравоохранения Республик и Крым «Ялтинская стоматологическая поликлиника».

2. Действие Правил распространяется на всех работников, работающих у Работодателя на основании заключенных трудовых договоров, за исключением положений, определяющих единый режим труда и отдыха - в отношении работников, которым в соответствии с трудовыми договорами (соглашениями к трудовым договорам) установлен отличающийся от единого режим труда и отдыха.

2. Порядок приема работников на работу

1. Основанием для приема на работу к Работодателю служит трудовой договор, заключаемый с лицом, обратившимся с соответствующим письменным заявлением и предъявившим следующие документы:

- 1) Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность: временное удостоверение личности гражданина РФ, удостоверение беженца в РФ, вид на жительство и т.п.
- 2) Надлежащим образом оформленная трудовая книжка, за исключением случаев, когда:
 - Работник поступает на работу на условиях совместительства.
 - Трудовой договор заключается лицом, поступающим на работу, впервые.
 - Трудовая книжка у лица, поступающего на работу, отсутствует (например, в связи с утратой), либо непригодна к дальнейшему использованию по назначению.

3) Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случая, когда трудовой договор заключается лицом, поступающим на работу, впервые.

4) Документы воинского учета, за исключением случая, когда лицо, поступающее на работу, не является военнообязанным (не подлежит призыву на военную службу).

5) Документ об образовании, о квалификации или наличии у лица, поступающего на работу, специальных знаний.

2. Представленные лицом, поступающим на работу, документы подлежат предварительной проверке ответственным за ведение кадрового делопроизводства.

3. Лицу, поступающему на работу, может быть отказано в заключении трудового договора, если:

- У лица, поступающего на работу, имеются документально подтвержденные медицинские противопоказания для выполнения работы (трудовой функции), которую ему предполагается поручить в соответствии с трудовым договором. В отношении лица, поступающего на работу, действует приговор суда о лишении права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью) в соответствии с трудовым договором.
- В отношении лица, поступающего на работу, действует постановление уполномоченного органа (должностного лица) об административном наказании, исключающем возможность исполнения соответствующих обязанностей в соответствии с трудовым договором.
- Отсутствие у лица, поступающего на работу, документа об образовании (квалификации) или о наличии специальных знаний, если выполнение поручаемой в соответствии с трудовым договором работы (трудовой функции) требует таких знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативно-правовым актом.

4. Если никаких правовых препятствий для заключения трудового договора не выявлено лицом, поступающим на работу, и Работодатель приступают к согласованию условий трудового договора.

5. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не предусмотрено этим договором.

В трудовом договоре должны быть указаны:

- Сведения о фамилии, имени, отчестве работника и документе, удостоверяющем его личность.
- Сведения о наименовании работодателя, а также о присвоенном ему идентификационном номере налогоплательщика (ИНН).
- Сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основании, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями.
- Обязательные условия трудового договора. Дополнительные и прочие условия включаются в трудовой договор с согласия работника и Работодателя.

6. К числу обязательных условий трудового договора относятся:

- 1) Условие о месте работы, предоставляемом работнику для выполнения поручаемой работы (трудовой функции).
- 2) Условие о трудовой функции: работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации либо конкретном виде поручаемой работнику работы.
- 3) Условие о дате начала работы работником.
- 4) Условие о сроке действия трудового договора, заключаемого с работником на определенный период, и основаниях для заключения трудового договора на определенный срок в соответствии с федеральным законодательством.
- 5) Условие об оплате труда работника - с указанием размера тарифной ставки или оклада (должностного оклада), размеров доплаты, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику, а также сроков их выплаты.
- 6) Условие о режиме рабочего времени и времени отдыха - если в отношении данного работника эти показатели отличаются от общих правил, действующих у Работодателя.
- 7) Условие о компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда - если работник принимается на работу в соответствующих условиях (с указанием характеристик условий труда на рабочем месте).
- 8) Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (трудовой функции), поручаемой работнику: подвижной, разъездной, в пути и др.
- 9) Условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с федеральным законодательством.

7. При выявлении недостающих сведений их следует внести в трудовой договор на основании соответствующих документов. При выявлении недостающих условий их следует зафиксировать в дополнительном соглашении к трудовому договору, в дальнейшем рассматриваемым в качестве его неотъемлемой части.

8. О приеме на работу Работодатель издает приказ по кадрам. Приказ о приеме на работу издается на основании трудового договора и объявляется под роспись работнику в течение трех рабочих дней с даты издания.

9. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или использующим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. При выполнении дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности, имеет место расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ. Размер данных доплат устанавливается индивидуально в каждом случае по соглашению сторон в соответствии с трудовым вкладом, но не более 3-х ставок. Размер доплаты может

выражаться в абсолютных единицах или в процентах к должностному окладу.

10. На основании приказа о приеме на работу в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

11. По письменному заявлению работника Работодатель обязан (в течение трех рабочих дней с даты подачи заявления) безвозмездно выдать работнику надлежащим образом оформленные копии документов, связанных с приемом на работу.

12. Изменение ранее определенных условий трудового договора допускается на основании письменного соглашения сторон, которое после вступает в действие с даты подписания Работником и Работодателем и в дальнейшем рассматривается в качестве неотъемлемой части трудового договора.

3. Порядок прекращения трудовых договоров с работниками

1. Прекращение трудового договора допускается по основаниям, предусмотренным:

- 1) Федеральным законодательством о труде.
- 2) Нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 3) Коллективным договором.
- 4) Трудовым договором с соответствующим работником.

2. Заключение между работником и Работодателем соглашения о досрочном прекращении трудового договора допускается на основании их предварительной договоренности, подтвержденной документально.

3. Соглашение о прекращении трудового договора заключается в письменной форме в двух экземплярах. Соглашение о прекращении трудового договора вступает в силу после подписания работником и Работодателем. В соглашении может быть определена дата вступления его в силу, которая одновременно будет являться и датой прекращения трудового договора.

4. Работник обязан предупредить Работодателя о своем намерении досрочно прекратить (расторгнуть) трудовой договор в письменной форме и не позднее чем за две недели до предполагаемой даты своего увольнения.

5. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. На основании письменного предупреждения Работодатель к дате, определенной в качестве последнего дня работы, обязан обеспечить Работнику надлежащий расчет.

6. Работодатель обязан предупредить Работника о своем намерении досрочно прекратить трудовой договор в письменной форме под роспись не позднее чем за 14 рабочих дней до предполагаемой даты увольнения. В предупреждении должны содержаться мотивы прекращения трудового договора со ссылкой на пункт (подпункт) части статьи Трудового кодекса, иного федерального закона, нормативного правового акта, содержащего

нормы трудового права, пункт коллективного договора или трудового договора, заключенного с данным работником.

7. При несогласии с мотивами прекращения трудового договора Работник вправе обратиться в суд. Обращение в суд не препятствует прекращению трудового договора по законным основаниям в срок, установленный предупреждением.

8. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иным федеральными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором или трудовым договором, заключенным с данным работником, Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

9. О прекращении трудового договора Работодатель издает приказ по кадрам. Приказ о прекращении трудового договора издается на основании документов, подтверждающих законность и обоснованность увольнения, и объявляется под роспись работнику не позднее даты его увольнения, за исключением случаев, когда работник отсутствует на работе по уважительным причинам либо по причинам, не зависящим от Работодателя.

10. На основании приказа о прекращении трудового договора в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

11. По письменному заявлению работника Работодатель обязан (в течение трех рабочих дней с даты подачи заявления) безвозмездно выдать работнику надлежащим образом оформленные копии документов, связанных с прекращением трудового договора, и при необходимости рекомендательное письмо к новому работодателю.

12. В последний день работы Работнику выдается под роспись надлежащим образом оформленная трудовая книжка. Выдача трудовой книжки может, в зависимости от обстоятельств увольнения, производиться иным законным образом.

4. Основные права и обязанности работников

Основные права и обязанности работника заключаются в следующем:
Работник имеет право на:

1. Изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором.

2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда.

4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

5. 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.

6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором и заключенным с ним трудовым договором.

8. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

9. Социальное страхование в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

Работник обязан:

1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

3. Соблюдать трудовую дисциплину.

4. Выполнять установленные нормы труда.

5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

6. Бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников.

7. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

Прочие права и обязанности работника определяются коллективным договором, заключенным с ним трудовым договором и соглашениями к трудовому договору.

5. Основные права и обязанности работодателя

Работодатель имеет право:

1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде.

2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если последний несет

ответственность за сохранность этого имущества, и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором.

6. Принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан:

1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с федеральным законодательством о труде, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

7. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

8. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

9. Знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

10. Выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11. Рассматривать представления работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

12. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством о труде.

Прочие права и обязанности Работодателя определяются коллективным договором, а в отношении конкретных работников - заключенным с ними трудовыми договорами и соглашениями к трудовым договорам.

6. Единый режим труда и отдыха

1. Режим труда и отдыха - сочетание периодов рабочего времени и времени отдыха, установленное в отношении Работников. В соответствии с трудовыми договорами режим труда и отдыха отдельных Работников может отличаться от единого режима, распространяющегося на всех Работников.

2. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается равной 40 часам в неделю. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Постановлением Правительства Российской Федерации № 101 от 14.02.2003 года.

3. Поликлиника работает:

Понедельник – пятница с 7.00 утра до 20.00 часов, режим работы двухсменный.

Суббота, воскресенье, праздничные дни с 8.00 до 14.36 согласно графика дежурств медицинских работников.

4. График работы, определяющий начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня, устанавливается для работников учреждения с учетом производственной деятельности.

1. Общеполиклинический и административно-хозяйственный персонал

Специальность	Время работы	Перерыв на обед
Главный врач	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Заместитель главного врача по медицинской части	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Заместитель главного врача по безопасности	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Заместитель главного врача по экономической работе	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Главная медицинская сестра	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Сестра-хозяйка	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00

Главный бухгалтер	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Заместитель главного бухгалтера	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Инженер-программист	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Инженер по метрологии	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Экономист	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Специалист по кадрам	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Бухгалтер	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Кассир	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Секретарь-машинистка	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Инженер по охране труда	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Заведующий хозяйством	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Техник по ремонту медицинского оборудования	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Слесарь-сантехник	7.00- 16.00	с 13.00 до 14.00
Водитель	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Уборщик служебных помещений	7.00- 16.00	с 13.00 до 14.00
Уборщик территории	7.00- 16.00	с 13.00 до 14.00
Оператор ПК	8.00-17.00 (перерыв с 12.00 до 13.00)	11.00-20.00 (перерыв с 15.00 до 16.00)
Медицинский статистик	8.00-16.18 (перерыв с 11.30 до 12.00)	
Электромонтер	7.00 – 16.00	с 12.00 до 13.00
Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий и сооружений	7.00 – 16.00	с 12.00 до 13.00
Кладовщик	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00

Литейщик	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00
Слесарь по ремонту газового оборудования	8.00 – 17.00	с 13.00 до 14.00

2. Поликлинический персонал

Специальность	I смена	II смена
Зав.отделением	8.00-15.48	-
Врач-стоматолог-хирург	8.00 –15.48	12.00-15.48
Врач-стоматолог-терапевт	8.00-14.36	13.00-19.36
Врач-стоматолог-детский	8.00-14.36	13.00-19.36
Врач-стоматолог	8.00-14.36	13.00-19.36
Врач-ортодонт	8.00-14.36	13.00-19.36
Врач-стоматолог-ортопед	8.00-14.36	13.00-19.36
Рентгенолаборант	8.00-14.00	14.00-20.00
Медицинская сестра	7.00-14.48	12.00-19.48
Зубной техник	8.00 - 15.06 (перерыв с 11.30 до 12.00)	11.00-18.06 (перерыв с 14.30 до 15.00)
Медицинский регистратор	8.00-16.18 (перерыв с 11.30 до 12.00)	11.30-19.48 (перерыв с 15.30 до 16.00)
Санитарка	7.00 – 16.00 (перерыв с 11.00 до 12.00)	11.00-20.00 (перерыв с 15.00 до 16.00)
Заведующая зуботехнической лабораторией	8.00-11.18	

Сотрудникам, занимающим следующие должности:

- заведующая(ий) отделением
- врач-стоматолог-терапевт;
- врач-стоматолог-хирург;
- врач-стоматолог-детский;
- врач-стоматолог-ортопед
- врач-стоматолог;
- врач-ортодонт;
- медицинская сестра;

предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи в течение рабочего времени в специально отведенных помещениях (комнаты отдыха, оборудованные в каждом отделении).

Недоработка нормы рабочего времени в течение рабочей недели выносится на субботу и отражается в графике работы отделений.

4. Учитывая тяжесть труда (фиксированная поза более или до 50% времени смены) применять перерывы в течение рабочего дня, с проведением гимнастических упражнений.

5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

6. Отдельные категории Работников имеют право на дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительность которых определяется законодательством РФ и Коллективным договором Приложение № 2.

7. Применяемые к работникам меры поощрения

1. Применение Работодателем мер поощрения за особые отличия в труде осуществляется на основании личного решения либо по ходатайству непосредственного руководителя соответствующего работника.

2. О поощрении работника Работодателем издается приказ по кадрам. На основании приказа в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

3. Работодателем могут быть применены к работникам следующие меры поощрения:

- 1) Объявление благодарности.
- 2) Награждение ценным подарком.
- 3) Награждение денежной премией.

4. Снятие ранее объявленного дисциплинарного взыскания до истечения 12-месячного срока с даты его объявления.

8. Применяемые к работникам меры взыскания

1. Общий порядок применения дисциплинарных взысканий предусматривает:

- Получение - в течение двух рабочих дней - письменных объяснений от работника в связи с совершением дисциплинарного проступка.

- Составление акта об отказе работника от предоставления письменных объяснений.

- Установление вины работника на основании письменных объяснений или, в случае отказа от их предоставления - на основании материалов внутреннего расследования.

- Определение вида дисциплинарного взыскания, адекватного тяжести совершенного работником проступка.

- Подготовку проекта приказа (распоряжения) о наказании работника на основе соответствующих документов.

- Объявление приказа (распоряжения) о наказании работнику под роспись в течение трех рабочих дней с даты издания, не считая документально подтвержденного времени отсутствия работника на работе (лист временной нетрудоспособности, акт об отстранении от работы и т.п.).

- Составление акта об отказе работника от ознакомления с приказом (распоряжением).

- Внесение на основании приказа сведений о дисциплинарном взыскании в Журнал учета. Запись в трудовую книжку вносится только в случае, если взысканием является увольнение работника.

2. За каждый совершенный работником дисциплинарный проступок Работодателем может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

3. Работник в течение года с даты применения дисциплинарного взыскания, не подвергавшийся новому дисциплинарному взысканию, по истечении указанного срока считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В том случае, если до истечения указанного срока дисциплинарное взыскание будет признано сыгравшим свою роль, дисциплинарное взыскание может быть снято с работника, о чем Работодатель издает соответствующий приказ (распоряжение).

4. Привлечение к дисциплинарной ответственности заместителя руководителя структурного подразделения производится Работодателем по своей инициативе.

5. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- Замечание;
- Выговор;
- Увольнение по соответствующим основаниям.

9. Заключительные положения

Правила вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора, приложением к которому они являются, и действуют в течение периода действия коллективного договора.

Приложение № 2

Согласовано
 Председатель профсоюзного
 комитета
 ГАУЗ РК «Ялтинская
 стоматологическая поликлиника»
Гипикова В.А.Гипикова
 « 05 » апрель 2018 г.

Утверждаю
 Главный врач
 ГАУЗ РК «Ялтинская
 стоматологическая поликлиника»
Д.И.Чермных
 « 05 » апрель 2018 г.



**Дополнительные отпуска
 сотрудникам ГАУЗ РК «Ялтинская стоматологическая поликлиника»
 за ненормированный рабочий день**

№	Наименование должности	Количество календарных дней
1.	Главный врач	7
2.	Заместитель главного врача по медицинской части	7
3.	Главный бухгалтер	3
4.	Водитель	3
5.	Заместитель главного врача по безопасности	3
6.	Заместитель главного врача по экономической работе	3
7.	Главная медицинская сестра	3
8.	Бухгалтер	3
9.	Экономист	3
10.	Специалист по кадрам	3
11.	Секретарь-машинистка	3
12.	Заместитель главного бухгалтера	3

**II. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам ГАУЗ РК
«Ялтинская стоматологическая поликлиника», занятым на работах с
вредными условиями труда**

№	Наименование должности	Количество календарных дней
1.	Заведующие структурными подразделениями (ортопедическим отделением, детским отделением, отделением терапевтической и хирургической стоматологии)	7
1.	Врач-стоматолог-терапевт	7
2.	Врач-стоматолог-хирург	7
3.	Врач-стоматолог-ортопед	7
4.	Врач-ортодонт	7
5.	Врач-стоматолог-детский	7
6.	Врач-стоматолог	7
7.	Медицинская сестра	7
8.	Рентгенолаборант	10
9.	Зубной техник	7
10.	санитарка	7
11.	Заведующая зуботехнической лабораторией	7

ПОЛОЖЕНИЕ**О выплатах компенсационного характера****1. Общие положения****ОР**

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Трудового Кодекса Российской Федерации, Закона Республики Крым от 28.11.2014 г. № 14-ЗРК/2014 «Об оплате труда работников государственных учреждений Республики Крым», Постановления Совета министров Республики Крым от 23.12.2014 № 605 «Об оплате труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений (организаций) здравоохранения Республики Крым», в соответствии со статьей 83 Конституции Республики Крым, статьями 28.41 Закона Республики Крым от 29.05.2014 г. № 5-ЗРК «О системе исполнительных органов государственной власти Республики Крым».

1.2. Работникам ГАУЗ РК «ЯСП» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

КА»

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах связанных с вредными и опасными и иными условиями труда;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

г.
8 г.
1 г.

– выплата за работу со сведениями, составляющие государственную тайну.

1.3. Конкретные размеры коэффициентов и процентных надбавок устанавливаются в размерах не ниже, установленных законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Крым.

1.4. Перечень и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируется в трудовых договорах или дополнительных соглашениях работников.

ИКОВ:

ГО
ИНСКАЯ
ИНИКА»
за

ОР

ИКА»

8 г.
018 г.
021 г.

15. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу работника по соответствующему квалификационному уровню ПКГ без учета повышающих коэффициентов, если иное не предусмотрено федеральными законами, нормативными актами РФ, законами и нормативными актами РФ, законами и нормативными правовыми актами Республики Крым.

11. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

11. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда.

11.1. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ устанавливается компенсационная выплата.

11.2. Перечень подразделений и должностей на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которым устанавливаются выплаты компенсационного характера представлен в виде протокола проведенной аттестации рабочих мест (см.протокол).

11.3. Указанная выплата начисляется за время фактической занятости работника на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

11.4. Установление указанной выплаты вновь принимаемым на работу работникам или работникам, ранее ее не получающим, производится по результатам аттестации рабочих мест.

12. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении должностей (должностей) расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с законодательством и в пределах утвержденных учреждению бюджетных ассигнований на оплату труда (за счет всех источников).

2.3. Размер оплаты труда за совмещение профессий (должностей) , за расширение зон обслуживания , за увеличение объема работы или исполнение временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется в соответствии с законодательством по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.1. Выплата за работу в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни по приказу руководителя учреждения.

Минимальный размер выплаты составляет:

Не менее одинарной дневной ставки (части оклада за день работы) сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Не менее одинарной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностной оклад) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере не менее двойной часовой части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (ст.153 ТК РФ).

2.3.2. Сверхурочная работа это работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены) (ст.99 ТК РФ).

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменность согласия по приказу руководителя учреждения в случаях:

- 1) При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям

производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени.

- 2) При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) Для продолжения работы при неявке сменяющегося работника, если работа не допускает перерыва.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия не допускается в следующих случаях:

- 1). При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, или производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- 2). При производстве общественно-необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- 3). При производстве работ, необходимость которых обусловлена ведением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т.е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясение, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается (ст.152 ТК РФ) за первые два часа работы – в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

КОВ:

ГО
ская
ника»
1

ОР

КА»

1 г.
18 г.
21 г.

23.3. Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

23.4. Выплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается главному врачу ГАУЗ РК «Ялтинская стоматологическая поликлиника» приказом Министерства здравоохранения и социального развития РК.

КОВ:
ГО
Ялтинская
поликлиника»
1

ОР

ЛКА»

3 г.
18 г.
21 г.

**Положение о комиссии по охране труда
ГАУЗ РК «Ялтинская стоматологическая поликлиника»**

I. Общие положения

1.1. Комиссия по охране труда ГАУЗ РК «ЯСП» (далее по тексту комиссия по ОТ) создается на паритетной основе из представителей работодателя, профессионального союза и осуществляет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателя и работников (или их представителей) в области охраны труда в ГАУЗ РК «ЯСП».

ОР

1.2. Численность членов комиссии по ОТ определяется в зависимости от числа работников поликлиники.

1.3. Председатель комиссии по ОТ отчитываются о проделанной работе не реже одного раза в год на общем собрании трудового коллектива.

1.4. Члены комиссии по ОТ выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило, без освобождения от основного места работы. Комиссия по ОТ осуществляет свою деятельность в соответствии с планом работы, который принимается на заседании комиссии и утверждается его председателем.

ИКА»

1.5. Комиссия по ОТ в своей деятельности и руководствуется законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ о труде и охране труда, коллективным договором, нормативными документами ГАУЗ РК «ЯСП».

II. Задачи комиссии по ОТ

8 г.
018 г.
021 г.

2.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий работодателя и профсоюза по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

2.2. Анализ существующего состояния условий и охраны труда в ГАУЗ РК «ЯСП» и подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем ОТ.

2.3. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и

полагающихся работникам средства индивидуальной защиты (далее СИЗ), компенсациях и льготах.

III. Функции комиссии по ОТ

3.1. Рассмотрение предложений работодателя, профсоюзов, а также сотрудников по состоянию здоровья и безопасных условий труда в ГАУЗ РК «ЯСП».

3.2. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, в проведении обследований по обращениям работников и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.3. Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых по условиям и охране труда, подготовка материалов о фактическом состоянии охраны труда в ГАУЗ РК «ЯСП».

3.4. Анализ хода и результатов специальной оценки рабочих мест по условиям труда.

3.5. Содействие работодателю по внедрению более совершенных технологий, нового оборудования с целью создания здоровых и безопасных условий труда, ликвидации тяжелых физических работ.

3.6. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно-гигиенических устройств, обеспечение работников спец. одеждой спец. обувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), правильности их применения, предоставления специального питания сотрудникам (молоко, соки).

3.7. Участие в работе по пропаганде охраны труда в ГАУЗ РК «ЯСП», повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

IV. Права комиссии по ОТ

- получать от работодателя и служб охраны труда информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профзаболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов.

ков:

го
ская
ника»

и

ЭР

КА»

г.
8 г.
1 г.

участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции комиссии по О Т.

вносить предложения работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, покрытия несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников ГАУЗ РК «ЯСП» за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в поликлинике.

ГНИКОВ:

ЗНОГО
ТИНСКАЯ
«ЛИНИКА»
ОВА

ЗОР

ЛИКА»

18 г.
2018 г.
2021 г.

Согласовано

Утверждаю

Председатель профсоюзного
комитета

Главный врач

ГАУЗ РК «Ялтинская
стоматологическая поликлиника»ГАУЗ РК «Ялтинская
стоматологическая поликлиника»

В.А.Гипикова

Д.И.Чермных

«05» апреля 2018 г.

«05» апреля 2018 г.



Бесплатная выдача работникам сmyвающих и обезвреживающих средств в ГАУЗ РК «ЯСП»

БОР

ИКА»

18 г.
2018 г.
2021 г.

№	Наименование сmyвающихся и обезвреживающих средств	Наименование должностей, связанные с загрязнением	Нормы выдачи в 1 месяц (грамм)
1	Мыло для мытья рук при выполнении работ, связанных с легкосmyваемыми загрязнениями	Уборщик территории	200 грамм мыло туалетное или 250 грамм жидкие моющие средства из дозирующих устройств.
		Слесарь-сантехник	
		Электромонтер	
		Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	
		Уборщица служебных помещений	
2	Мыло для мытья рук при выполнении работ, связанных с трудносmyваемыми, устойчивыми загрязнениями	водитель	300 грамм мыло туалетное или 500 грамм жидкие моющие средства из дозирующих устройств

Согласовано

Утверждаю

ЗНОГО

Председатель профсоюзного
комитета
ГАУЗ РК «Ялтинская
стоматологическая поликлиника»

Главный врач
ГАУЗ РК «Ялтинская
стоматологическая поликлиника»

Ялтинская
клиника»

Ова

В.А.Гипикова

Д.И.Черных

« 05 » апреля 2018 г.

« 05 » апреля 2018 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

ЗОР

Профессий и должностей ГАУЗ РК «Ялтинская

стоматологическая поликлиника», дающих право на бесплатное получение
молока и других равноценных продуктов в связи с вредными условиями
труда.

Наименование профессий, должностей	Вредные факторы	Количество молока	Ответственное лицо по учету и выдаче молока
Рентгенолаборант	Радиационные излучения; Свинцовая пыль; Гидрохинол;	0,5 литра	Заведующий хозяйством

«ИКА»

ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий и должностей ГАУЗ РК «Ялтинская

стоматологическая поликлиника», дающих право на бесплатное получение
сока, занятых на работах с вредными условиями труда, контактирующих с
неорганическими соединениями цветных металлов

Наименование профессий, должностей	Вредные факторы	Количество сока	Ответственное лицо по учету и выдаче молока
Рентгенолаборант	Неорганические соединения цветных металлов	0,3 литра	Заведующий хозяйством

18 г.
2018 г.
2021 г.

Основание:

Трудовой Кодекс РФ, ст.222

Приказ МЗ и социального развития РФ от 16.02.2009 г. № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

Приказ МЗ и социального развития РФ от 19.04.2010 г. № 245н «О внесении изменений в нормы и условия бесплатной выдачи молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока, утвержденные Приказом МЗ и СР РФ от 16.02.2009 г. № 45н.

ОТНИКОВ:

ОЗНОГО
[ЛТИНСКАЯ
КЛИНИКА»
КОВА

ВОР

НИКА»

018 г.
[2018 г.
[2021 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
Бесплатной выдачи молока работникам,
занятым на работах с вредными условиями труда

ВОР

1. Решение об определении контингента работников, занятых на работах с вредными условиями труда и нуждающихся в бесплатной выдаче молока, принимает главный врач поликлиники, на основании материалов МУТ рабочих мест, а при отсутствии таких материалов - на основании заключения комиссии по охране труда учреждения, которая рассматривает заявки руководителей структурных подразделений поликлиники о выдаче трудникам молока в соответствии с действующим законодательством.

2. В приказе по каждому структурному подразделению указывается фамильный список работников по структурным подразделениям, которым будет организована бесплатная выдача молока, на момент составления приказа. В приказе также указывается соответствующие номера пунктов перечня вредных веществ, с которыми работники контактируют в процессе трудовой деятельности.

3. Рекомендации руководителю от комиссии по охране труда для определения контингента работников, занятых на работах во вредных условиях труда и нуждающихся в бесплатной выдаче молока, вырабатываются путем рассмотрения заявок-обоснований от структурных подразделений о необходимости включения в ежегодный перечень работников, выполняющих работу во вредных условиях труда и нуждающихся в бесплатной выдаче молока.

НИКА»

4. Заявку-обоснование от структурного подразделения на бесплатную выдачу молока в наступающем календарном году работника, занятым на работах во вредных условиях труда, готовит руководитель структурного подразделения.

2018 г.
 2018 г.
 2021 г.

Для разработки заявки-обоснования руководителю структурного подразделения необходимо выполнить следующие действия:

установить точное название вещества, с которым работник контактирует в процессе трудовой деятельности;

сравнить название вещества, с которыми контактирует работник, с перечнем веществ и установить, есть ли в нем название искомого вещества

отников:

озного
Илтинская
иклиника»
икова**ВОР**ИНИКА»2018 г.
я 2018 г.
1 2021 г.

или название искомого гомологического ряда, в который входит данное вещество и в случае невозможности соотнести химическое название рассматриваемого вещества с названием веществ или гомологических рядов Перечня веществ, т.е. имеется несовпадение указанных химических названий, делается вывод об отсутствии оснований для включения обследуемого вещества в заявку-обоснование;

- ответственность за правильное составление и своевременное представление в комиссию по охране труда заявок-обоснований на бесплатную выдачу молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, на следующий календарный год возлагается на руководителей структурных подразделений.

- ответственность за своевременное составление проекта приказа главного врача поликлиники о бесплатной выдаче молока работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в наступающем календарном году, а также контроль за выполнением данного порядка в целом по учреждению возлагается на инженера по охране труда.

5. Руководитель структурного подразделения обязан также дополнительно предоставлять заявку-обоснование в течение календарного года на бесплатную выдачу молока в случае изменения условий труда, в результате чего работники начинают или прекращают подвергаться воздействию вредных факторов.

6. Прекратить бесплатную выдачу молока работникам можно только после специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ).

В случае несогласий работников структурного подразделения с содержанием заявки-обоснования, поданной руководителем структурного подразделения в комиссию по охране труда учреждения, или отсутствия такой заявки к началу наступающего календарного года, эти работники могут обратиться в комиссию. Через инженера по охране труда или любого другого члена созванной комиссии. В этом случае комиссия должна разобраться в сути возникших противоречий и вынести свое решение. При рассмотрении спорных вопросов работники, несогласные с решением руководителя структурного подразделения имеют право присутствовать на заседании комиссии по охране труда, если в подразделении имеется группа лиц, не согласных с решением руководителя, на заседание комиссии делегируется один работник.

После утверждения руководителем списка работников, имеющих право на бесплатное получение молока вследствие занятости на работах с вредными условиями труда или дополнительных решений о прекращении необоснованной бесплатной выдачи молока ввиду улучшения условий труда, копии приказа рассылаются в структурные подразделения поликлиники, а также в отдел кадров и в бухгалтерию.

В день фактической занятости работника во вредных условиях труда руководитель структурного подразделения обязан предоставить по фамильный список таких работников в бухгалтерию.

Форма заявки-обоснования:

Заявка-обоснование

от _____ отделения

На бесплатную выдачу молока в 20____ году работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в ГАУЗ РПК «ЯСП»

Фамилия, имя, отчество	Наименование профессии, должности или специальности работника	Наименование и номер пункта вредного фактора (по Перечню вредных производственных факторов)	Выполняемая процедура, в ходе которой работник контактирует с вредным веществом (фактором)	Периодичность выдачи молока (ежедневно и др.)
1	2	3	4	5

Подпись ответственного лица _____

1. Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену, если время работы во вредных условиях труда меньше установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены.

2. Бесплатная выдача молока или других равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах, связанных с наличием на рабочем месте производственных факторов, уровни которых превышают установленные нормативы, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется потребление молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 года № 45н.

ботников:

Южного
Ялтинская
поликлиника»
Иконова

ЮВОР

ИНИКА»

2018 г.
16 мая 2018 г.
16 мая 2021 г.

3. Выдача и употребление молока или других равноценных пищевых продуктов должны осуществляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными в установленном порядке санитарно-гигиеническими требованиями.

Не допускается замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами (кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока), а также выдача молока или других равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедши смены.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия работников и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Основанием для принятия работодателям решения о прекращении бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов являются:

- наличие результатов специальной оценки рабочих мест по условиям труда, проведенной на момент вступления в силу Приказа министерства здравоохранения и социального развития РФ от 24.01.2014 г. № 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда», которые подтверждают отсутствие предусмотренных перечнем вредных производственных факторов на рабочих местах или отсутствие повышения установленных нормативов по выявленным при проведении СОУТ вредным производственным факторам, указанным в Перечне.

- согласие первичной профсоюзной организации на прекращение бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, на рабочих местах которых по результатам СОУТ не выявлено наличия предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов или превышения установленных нормативов по указанным в перечне и выявленным при проведении СОУТ вредным производственным факторам.

- при отсутствии у работодателя данных о результатах СОУТ или невыполнении им вышеперечисленных требований сохраняется порядок бесплатной выдачи молока или других равноценных продуктов, действовавший до вступления в силу Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 19.04.2010 г. № 245н.

ботников:

оюзного
(Ялтинска
ликлиник
икова

ОВО

ИНИКА)

я 2018 г.
ля 2018 г.
ля 2021 г.

Приложение № 9

Согласовано

Утверждаю

Председатель профсоюзного

Главный врач

комитета

ГБУЗ РК «Ялтинская

ГБУЗ РК «Ялтинская

стоматологическая поликлиника»

стоматологическая поликлиника»

Д.И.Чермных

В.А.Гипикова

2018 г.

2018 г.

работников:

союзного
«Ялтинская
поликлиника»
Гипикова

Оплата труда работников,

занятых на работах с вредными условиями труда

ДВОР

ПОЛИКЛИНИКА»

№	Наименование рабочего места (должности)	Повышенная оплата труда
1	Врач-стоматолог-терапевт	8% от должностного оклада
2	Врач-стоматолог-хирург	8% от должностного оклада
3	Врач-стоматолог-ортопед	8% от должностного оклада
4	Врач-ортодонт	8% от должностного оклада
5	Врач-стоматолог-детский	8% от должностного оклада
6	Врач-стоматолог	8% от должностного оклада
7	Медицинская сестра	8% от должностного оклада
8	Рентгенолаборант	10% от должностного оклада
9	Зубной техник	10% от должностного оклада
10	Санитарка	8% от должностного оклада
11	Водитель	6% от должностного оклада

я 2018 г.
для 2018 г.
для 2021 г.

Представитель Работодателя

Главный врач
ГАУЗ РК «Ялтинская
стоматологическая поликлиника»



Д.И. Чермных

«14» 11 2019 г.

Представитель работников

Председатель Профкома
ГАУЗ РК «Ялтинская
стоматологическая поликлиника»



В.А. Гипикова

«14» мая 2019 г.

Изменение и дополнение № 1 к коллективному договору от 10.05.2018 г. № 341

Государственного автономного учреждения
здравоохранения Республики Крым
«Ялтинская стоматологическая поликлиника»
на 2018-2021 годы

Вступает в силу «11» ноября 2019 г.

Срок действия с «11» ноября 2019 года
по «04» апреля 2021 года

г.Ялта, 2019 г.

Внести дополнения и изменения в пункт 4.5. Приложения № 3 «Положение о порядке и условиях начисления стимулирующих выплат ГАУЗ РК «Ялтинская стоматологическая поликлиника»

Изложить в следующей редакции:

2 уровень Центральная комиссия ГАУЗ РК «ЯСП»

Председатель комиссии

- заместитель главного врача по медицинской части;

Члены комиссии:

- бухгалтер;
- специалист по кадрам;
- председатель профкома;
- главная медицинская сестра;

1 уровень структурные подразделения

Детское отделение

Председатель комиссии :

- заведующая отделением

Члены комиссии:

- зубной техник;
- врач-стоматолог-детский;

Ортопедическое отделение

Председатель комиссии :

- заведующая отделением

Члены комиссии:

- зав.зуботехнической лабораторией;
- медицинская сестра;

Отделение терапевтической и хирургической стоматологии

Председатель комиссии :

- заведующая отделением;

Члены комиссии:

- медицинская сестра;
- рентгенолаборант;

Административно-управленческий персонал

Председатель комиссии :

- заместитель главного врача по экономической работе;

Члены комиссии:

- секретарь-машинистка;
- экономист;

Действие дополнений и изменений к коллективному договору вступает в силу с 11 ноября 2019 года.