



От Работодателя:
Главный врач ГБУЗ РК
«Симферопольский КРД №2»

И.С. Глазков

«28» декабря 2018 год

От работников:
Председатель ПК
ППО ГБУЗ РК
«Симферопольский
КРД №2»



Кыгина М.Н.

«28» декабря 2018 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КРЫМ
«СИМФЕРОПОЛЬСКИЙ КЛИНИЧЕСКИЙ
РОДИЛЬНЫЙ ДОМ №2

01 января 2019 года-31 декабря 2021 года

Вступает в действие
С 01 января 2019г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ).
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Симферопольский клинический родильный дом №2» (далее ГБУЗ РК «СКРД №2»)
(Наименование организации)

в лице главного врача организации Глазкова Ильи Сергеевича,
(Ф.И.О.)
именуемый далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная организацией профсоюза работников здравоохранения РФ

Первичная Профсоюзная Организация
Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Крым «Симферопольский
клинический родильный дом №2
(Наименование организации)

в лице ее Председателя
Кытиной Маргариты Николаевны,
(Ф.И.О.)

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», и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, РЕСПУБЛИКАНСКИМ СОГЛАШЕНИЕМ между Советом министров Республики Крым, республиканскими объединениями профсоюзов, объединениями работодателей на 2019-2021 годы, отраслевого соглашения медицинских работников Республики Крым 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 и вступает в силу с 01 января 2019 года.
По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования 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 ГБУЗ РК «СКРД №2», 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 производятся по взаимному согласению Сторон после предварительного рассмотрения предложений

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

- 8.1 Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом предоставляет работнику неоплачиваемый дополнительный отпуск до пяти дней в случаях:
 - Собственная свадьба;
 - свадьба детей;
 - рождение ребенка;
 - смерть членов семьи;
- 8.2 Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом предоставляет работнику неоплачиваемый дополнительный отпуск один календарный день в случаях:
 - 1 сентября матери и отцу первоклассника;
 - родителям выпускника школы.
- 8.3 Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи (или материального поощрения) в случае:
 - длительной болезни сотрудника;
 - смерти ближайших родственников;
 - при серьезных материальных затруднениях
 - в других случаях, предусмотренных положениями профсоюзного комитета.
- 8.4. Проводить конкурсы профессионального мастерства и иные конкурсы среди сотрудников организации.
- 8.5. Работодатель обязуется:
 - 8.5.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2ТК РФ).
 - 8.5.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.
 - 8.5.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.
 - 8.5.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.
 - 8.5.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.
 - 8.5.6. 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.

- 8.5.7. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.
- 8.5.8 Обеспечивать гарантии работникам при прохождении диспансеризации, предоставление освобождения от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьей 185.1. Трудового кодекса Российской Федерации.
- 8.6. Профсоюзный комитет обязуется:
- 8.6.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 8.6.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходом средств, периодически информировать об этом работающих;
- 8.6.3. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии 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-трудовой адаптации в течение первого года работы.
- 9.2. Создать Общественный Молодежный Совет (работники до 35 лет независимо от занимаемой должности и оплаты труда).
- 9.3. Утвердить положение о Молодежном Совете. (Приложение № 23 к Коллективному договору).
- 9.4. Организовать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.
- 9.5. Участвовать в городских и республиканских конкурсах и фестивалях художественной самодеятельности работников здравоохранения.
- 9.6. Создать необходимые условия для эффективной деятельности Молодежного совета. Оказывать помощь в проведении молодежных мероприятий, поддерживать полезные начинания и инициативу молодежи.
- 9.7 Работодатель обязуется:

9.7.1 Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором (учебные отпуска).

9.7.2 Обеспечивать молодежи доступность занятий спортом.

9.7.3 Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.7.4 Обеспечить полную занятость молодых людей, не допускать экономического и социально необоснованного сокращения работников и рабочих мест, организовывать переподготовку и переобучение работающих.

9.7.5 Осуществлять содействие по повышению профессиональной квалификации и служебному росту молодежи.

9.7.6 Осуществлять поддержку потенциала молодых работников, самореализации и самовыражения, творческого развития трудовых навыков:

- размещать статьи о работе и трудовых достижениях молодых специалистов в средствах массовой информации и на сайте учреждения.
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

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 Не допускать со стороны Работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет.

9.8.4 Ходатайствовать о награждении наиболее активных в общественной жизни коллектива молодых работников.

9.8.5 Развивать участие молодежи в областных, городских молодежных слетах, форумах, семинарах молодых работников.

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. Стимулировать профсоюзный актив для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.
- 10.7. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета с сохранением заработной платы, 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 с сохранением средней заработной платы по основному месту работы. (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах).
- 10.8. Не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета 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 1,0% от заработной платы. Не реже, чем два раза в месяц указанные денежные средства перечисляются работодателем на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 ФЗ от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статей 8, 21 и 32 ФЗ от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" и Устава Профсоюза.

- 10.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза 1,0% от заработной платы из их заработной платы. (ст.377 ТК РФ, ст. 28 п.4 Закона о профсоюзах).
- 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, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1. Закона о профсоюзах).
 - 10.11.2. Осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзным комитетом.
 - 10.11.3. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую базу данных и оплачивает обновление ее содержания.
- 10.12. 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 трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции работников, вступает в силу с 01 января 2019 года.