

СОДЕРЖАНИЕ:

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.....	5
3. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.....	13
4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	22
5. ОПЛАТА ТРУДА.....	27
6. ОХРАНА ТРУДА.....	30
7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ.....	32
8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ, ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ.....	34
9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	34
10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.....	35
11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	36
12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	37
13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	37

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее, договор) является правовым актом, заключенным между работниками и работодателем в лице их представителей на основе социального партнёрства в сфере труда и регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска».

Договор заключен на основании норм и положений Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона Российской Федерации от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федерального закона Российской Федерации от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", Федерального закона РФ от 29.10.2010 г. № 313 – ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации», Устава ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска».

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- от работодателя – главный врач Физюкова Гульсиря Гельметовна, именуемый в дальнейшем «**Работодатель**», действующего на основании Устава.

- от работников ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска», именуемого далее «**Работники**» – выборный орган первичной профсоюзной организации в лице его председателя Алексеевой Людмилы Николаевны (ст. 29 ТК РФ).

1.3. Коллективный договор заключен сроком на три года (2013-2016гг.) и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска».

1.4. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию единственным представителем работников, правомочным представлять в социальном партнёрстве на локальном уровне интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.5. Стороны договорились, что положения и нормы, установленные настоящим коллективным договором, обязательны для выполнения работодателем, должностными лицами работодателя, работниками и выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.6. Стороны в одностороннем порядке не могут прекратить выполнение принятых ими обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

1.7. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне предложение в письменной форме о начале переговоров по заключению нового или продлению действующего коллективного договора.

1.8. Администрация обязуется информировать работников поликлиники о проектах развития поликлиники, её финансовом положении, наличии и расходовании фондов, назначении работников на руководящие должности и изменениях в организационной структуре.

1.9. Урегулирование разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, принимаются к рассмотрению в недельный срок и производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях: изменения наименования ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска»,

реорганизации; при смене формы собственности - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности; при реорганизации в форме слияния, присоединения, выделения - в течение всего срока реорганизации; при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности, обязуются их соблюдать и выполнять.

2.2. Права работодателя в соответствии со статьей 22 ТК РФ:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации;

- принимать локальные нормативные акты;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся на сохранении у работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.3. Права работников в соответствии со статьями 21, 219 ТК РФ.

Работник имеет право на:

- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами РФ;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

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

- отдых, в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- полную, достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст.197 ТК РФ);

- объединение и вступление в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через выборный орган первичной профсоюзной организации, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом, способами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке,

установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда;

- обращение к работодателю, в профсоюзные органы, в органы государственной власти Российской Федерации, субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления по вопросам охраны труда.

2.4. Права выборного органа первичной профсоюзной организации:

- получать полную и своевременную информацию, необходимую для контроля и анализа выполнения коллективного договора, в целях осуществления своих защитных функций;

- получать достоверную информацию от работодателя и его должностных лиц о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (ст. 370 ТК РФ);

- организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.5. Права работников, не являющихся членами профсоюза:

- обращаться в профсоюзный комитет за консультациями по вопросам, связанным с трудовой деятельностью, условиями работы, социально-бытовыми проблемами;

- уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска» представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

2.6. Обязанности работодателя (ст. 22 ТК РФ):

- признать и принять на себя обязательства, установленные Уставом ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска», настоящим коллективным договором;

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, учитывая мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьями 8 и 372 ТК РФ;

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

- обеспечивать и создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- заработная плата Работников устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников в ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска», другими локальными нормативными актами, условиями трудового договора.

- заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в день, по месту работы или через банкомат (ст.136 ТК РФ), для ортопедического отделения – из имеющихся средств от предпринимательской деятельности и иной приносящий доход, с обязательной выдачей расчетного листа. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа каждого месяца. В случае изменения сроков банков, изменяется дата выплаты в поликлинике. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

- месячная оплата труда работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ;

- работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), при условии своевременного финансирования. В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, отпуск по требованию работника может быть перенесен (ст. 124 ТК РФ);

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- гарантировать работникам уровень заработной платы и социальных льгот, обеспечивающих удовлетворительный уровень жизни;

-обеспечивать безопасность и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля по его выполнению;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и в недельный срок сообщать о принятых мерах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными правовыми актами Российской Федерации.

- страхования профессиональной ответственности врачей, а также об врачебных ошибок.

2.7. Обязанности работников (статья 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

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

- в случае необходимости проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;

- бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя на сохранности;

- 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 на сохранности.

2.8. Обязанности выборного органа первичной профсоюзной организации:

- содействовать присущими выборному органу первичной профсоюзной организации способами и методами эффективной работе ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска», укреплению здорового морально-психологического климата и не применять принудительных коллективных действий по отношению к работодателю, при условии выполнения им своих обязательств по коллективному договору;

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза по вопросам, связанным с трудовой деятельностью, в том числе при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением коллективного договора;

- осуществлять контроль за порядком заключения трудовых договоров с работниками;

- сообщать мотивированное мнение при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных статьями 81, 82 ТК РФ;

- принимать меры по снижению социальной напряженности при массовом увольнении работников ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска»;

- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка и

их соответствии нормам трудового законодательства в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

- контролировать правильность установления должностных окладов (тарифных ставок), сроки выплаты заработной платы, правильность начисления заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, расходование экономии годового фонда оплаты труда, правильность нормирования труда, своевременность извещения работников о сроках очередного отпуска, обеспечение нормальных условий труда работникам;

- организовать контроль, направленный на ликвидацию задолженности по оплате труда;

- проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- направлять работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений законов и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда; регулярно рассматривать на совместных заседаниях с главным врачом, заведующими отделениями, главной медицинской сестрой, старшей медицинской сестрой ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска» вопросы состояния охраны труда в подразделениях и выполнения соглашения по охране труда, доводить информацию о принимаемых мерах до сведения работников;

- осуществлять постоянный контроль за предоставлением работникам ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска» льгот и компенсаций, предусмотренных федеральным законодательством;

- осуществлять контроль за соблюдением прав работников по обязательному медицинскому страхованию;
- участвовать в работе комиссии по социальному страхованию; осуществлять контроль за расходованием средств социального страхования;
- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором, а также в связи с изменениями условий труда;
- представлять и защищать интересы работников с учетом условий труда, предусмотренных в коллективном и трудовом договорах;
- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и профсоюзах, требовать устранения выявленных нарушений;
- отстаивать интересы работников при смене формы собственности и (или) реорганизации учреждения;
- контролировать правильность и порядок взимания профсоюзных взносов;
- доводить до сведения работников информацию по социально-трудовым вопросам;
- предоставлять главному врачу ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска» информацию о деятельности вышестоящих профорганов и своей профсоюзной организации;
- постоянно информировать работников учреждения о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

3. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

3.1. До подписания трудового договора при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска» правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа (ст. 68 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Содержание трудового договора должно строго соответствовать статье 57 ТК РФ.

3.3. В трудовой договор кроме обязательных могут включаться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором (ст. 57 ТК РФ).

3.4. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и условия из числа предусмотренных законодательством, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в трудовой договор, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору, либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

3.5. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной

форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

3.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем (ст. 61 ТК РФ). Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. При этом аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

3.7. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, в соответствии с действующим «Положением об отраслевой системе оплаты труда ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска». Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством (ст.135 ТК РФ).

3.8. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

3.9. Трудовые договоры в соответствии со статьей 58 ТК РФ заключаются:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

3.10. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по

соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.11. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.12. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении соответствующей справки продлить срок действия трудового договора до окончания беременности (ст. 261 ТК РФ).

3.13. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

3.14. Работодателю запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

3.15. Работодатель имеет право заключать с сотрудником дополнительное соглашение к трудовому договору на профессиональное обучение, при оплате поликлиникой за обучения, переобучения, повышения квалификации работника.

Работник обязуется отработать в поликлинике 5 (пять) лет с момента заключения дополнительного соглашения к трудовому договору и в указанный период времени применять в процессе своей трудовой деятельности, полученные в ходе обучения, переобучения, повышения квалификации новые методики. В случаях, определённых при заключении ученического договора, работник обязуется возместить затраты поликлинике за его обучение, переобучение, повышение квалификации, в случае увольнения по собственному желанию без

уважительных причин до истечения срока указанного в дополнительном соглашении к трудовому договору.

- осуществляет обучение с аттестацией и сертификацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям;

- обеспечивает работой в соответствии с получением квалификацией.

- Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального, среднего профессионального образования независимо от их организационно - правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, а также в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального профессионального образования, в вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке и продолжительностью, установленными (ст.173 ТК РФ).

- Работникам, поступившим в не имеющие государственной аккредитации образовательные учреждения высшего профессионального, среднего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, а также в не имеющие государственной аккредитации образовательные учреждения начального профессионального образования, в вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения, в период их обучения в данных учреждениях дополнительные ученические отпуска с сохранением заработной платы не предоставляются. Однако в этих случаях по желанию такого работника для сдачи выпускных, итоговых государственных экзаменов, прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы ему может быть предоставлен на основании письменного заявления ежегодный основной оплачиваемый отпуск, причём либо полностью или с разделением на части.

3.16. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у работодателя (внутреннее совмещение) или у другого работодателя (внешнее совмещение). Оплата труда лиц, работающих по совмещению, производится пропорционально отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ). Заключение трудовых договоров о работе по совмещению допускается с неограниченным числом работодателей (ст. 282 ТК РФ).

3.17. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы, которая может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, за дополнительную оплату (ст. 60.2 ТК РФ).

3.18. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (ст. 64 ТК РФ). По требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ о заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

3.19. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ. Требовать у лица, поступающего на работу, другие документы, помимо предусмотренных законом, запрещено.

3.20. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением работодатель обязан по письменному заявлению этого лица оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

3.21. При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) подлежат лица, не достигшие возраста 18 лет (ст. 69 ТК РФ).

3.22. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей и главных бухгалтеров – шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель, а при приеме на работу на срок до двух месяцев испытание работникам не устанавливается (ст. 289 ТК РФ). В случаях, установленных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

3.23. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право без выплаты выходного пособия 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 (ст. 71 ТК РФ). В период испытания работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

3.24. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключенному в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.25. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст. 72.1 ТК РФ).

3.26. По соглашению сторон, заключенному в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь людей,

работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2 ТК РФ).

3.27. Смена собственника имущества части, а также изменение подведомственности, подчиненности части или ее реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не являются основанием для расторжения трудовых договоров с работниками (ст. 75 ТК РФ).

3.28. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора установлены статьей 77 ТК РФ, а порядок прекращения срочного трудового договора – статьей 79 ТК РФ.

3.29. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

3.30. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится только в случаях, определенных статьей 81 ТК РФ. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

3.31. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению при предоставлении справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана

по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности.

3.32. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работниками в возрасте до 18 лет, за исключением случаев ликвидации учреждения, допускается только с согласия государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

3.33. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, определено статьей 83 Трудового кодекса Российской Федерации, а вследствие нарушений установленных правил заключения трудового договора – статьей 84 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся у него вакансии.

3.34. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с ними, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующего мероприятия, а в случае массового увольнения – не позднее, чем за три месяца (ст. 82 ТК РФ).

3.35. Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, а также работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись за три календарных дня (ст. 292, 296 ТК РФ).

3.36. В целях самозащиты трудовых прав работник, известив работодателя в письменной форме, может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством (ст. 379 ТК РФ).

3.37. При проведении аттестации работников ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска» в состав аттестационной комиссии в

обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

3.38. Прекращение трудового договора оформляется приказом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, в который работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, заверенные копии документов, связанные с работой, справки о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование и произвести окончательный расчёт (ст.ст. 62, 80, 84.1, 140 ТК РФ).

3.39. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 84.1 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работодатель устанавливает в ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации режим труда и отдыха и организует его соблюдение в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, являющимися обязательным приложением к коллективному договору (приложение № 1 к коллективному договору).

4.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

4.3. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (ст. 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;

- для учащихся, совмещающих учёбу с работой в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа;

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда при 36 часовой рабочей неделе – 8 часов, при 30 часовой рабочей неделе – 6 часов.

4.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час, а продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки (ст. 95, 96 ТК РФ).

4.5. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность установлена правилами внутреннего трудового распорядка. На работах, где по условиям предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (ст.108 ТК РФ). Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи установлены правилами внутреннего трудового распорядка.

4.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день (ст.112 ТК РФ).

4.7. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и

среднего заработка (ст.115 ТК РФ), к которым должны присоединяться все виды дополнительных отпусков (ст.116-120 ТК РФ).

4.8. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, отпуск предоставляется ему авансом. Если на работе по совместительству продолжительность отпуска меньше, чем по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

4.9. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.117, 119 ТК РФ). Перечни работ, профессий, категорий работников, порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, а также коэффициенты повышения окладов (приложение № 2 к коллективному договору).

4.10. Общая продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников суммируется, исчисляется в календарных днях и максимальным размером не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются (ст.120 ТК РФ).

4.11. При определении стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, учету подлежат периоды времени, установленные статьей 121 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Также до истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника может быть предоставлен женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него и работникам в возрасте до 18 лет (ст.122 ТК РФ).

4.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Для отдельных категорий работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у работодателя (ст.123 ТК РФ).

4.24. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести отпуск на другой, согласованный с работником, срок. Работодатель осуществляет продление или перенос ежегодного оплачиваемого отпуска на другой срок, согласованный с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника. В исключительных случаях с согласия работника допускается перенесение отпуска на следующий рабочий год.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

4.25. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

4.26. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год. Не допускается отзыв из

отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

4.27. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены части каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающие 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ст.126 ТК РФ).

4.28. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст.126 ТК РФ).

4.29. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением. В этом случае днём увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.30. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить *отпуск без сохранения заработной платы* (ст.128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- работникам в связи с первичным бракосочетанием самого сотрудника – до 3 календарных дней;
- работникам в случае рождения ребенка, смерти родственников (мать, отец, дети) – до 3 календарных дней.

4.31. Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней в соответствии со ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

4.32. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет с сохранением места работы и с выплатой пособия по государственному социальному страхованию. Во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком женщины могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию (ст. 256 ТК РФ).

4.33. Женщине по ее желанию перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ). Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Заработная плата Работников устанавливается в соответствии с законодательством, нормативными актами РФ, «Положением об отраслевой

системе оплаты труда работников в ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска»» (приложение № 3 к коллективному договору), другими локальными нормативными актами, условиями трудового договора.

5.1.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в день, по месту работы или через банкомат (ст.136 ТК РФ), для ортопедического отделения – из имеющихся средств на счете, с обязательной выдачей расчетного листа. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа каждого месяца. В случае изменения сроков банков, изменяется дата выплаты в поликлинике. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.1.3. Месячная оплата труда работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ. Работникам занимающихся оказанием платных медицинских услуг, оплата производится согласно «Положения по предоставлению платных медицинских и иных услуг государственным учреждением здравоохранения Ульяновской области ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска»» (приложение № 4 к коллективному договору).

5.1.4. Материальное стимулирование работников ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска» производится на основании «Положения о материальном стимулировании работников ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска»» (приложение № 5 к коллективному договору).

5.1.5. Сотрудникам поликлиники единовременно оказывать материальную помощь в размере должностного оклада, в связи с награждением работников правительственными грамотами от Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, а также нагрудными знаками, почётное звание «Заслуженный врач Российской Федерации», «Отличник здравоохранения Российской Федерации», на усмотрение администрации ГБУЗ

«Стоматологическая поликлиника города Ульяновска», при наличии фонда оплаты труда.

- сотрудникам поликлиники к юбилейным датам при достижении пенсионного возраста оказывать материальную помощь в размере 1000 рублей (сотрудникам при достижении льготной пенсии по выслуге лет, женщинам – 55 лет, мужчинам – 60 лет, рентгенолаборантам – 45 лет, 70 лет при уходе на заслуженный отдых).

- сотрудникам поликлиники, проработавшим в поликлинике более 30 лет оказывать материальную помощь единовременно в размере 2000 рублей.

- сотрудникам поликлиники к рождению ребёнка оказывать материальную помощь единовременно в размере 1000 рублей.

- сотрудникам поликлиники, в связи с длительным заболеванием более одного месяца 1 раз в год оказывать материальную помощь единовременно в размере 1000 рублей.

- сотрудникам поликлиники, на первичное бракосочетание самого сотрудника оказывать материальную помощь единовременно в размере 1000 рублей.

- детям сотрудников поликлиники, при поступлении в первый класс оказывать материальную помощь единовременно в размере 1000 рублей.

5.1.. 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 не позднее, чем за 2 дня до срока выплаты заработной платы, за вторую половину месяца (ст.136 ТК РФ).

5.1.7. Работникам, уходящим в отпуск, заработная плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), при условии своевременного финансирования. В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, отпуск по требованию работника может быть перенесен (ст. 124 ТК РФ).

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

5.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства и федеральных законов и иных нормативно-правовых актов, коллективного договором части оплаты труда работников.

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

5.2.3. В сроки установленные кодексом РФ, рассматривать представленные работодателем проекты локальных нормативных актов, направлять работодателю мотивированное мнение, по проекту в письменной форме.

5.2.4. Проводить дополнительные консультации с работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов.

5.2.5. Воспользоваться, в случае необходимости предоставленным законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локальным нормативным актом, принятым работодателем без учета мотивированного мнения профсоюзного комитета.

5.2.6. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов.

5.2.7. Профсоюзный комитет гарантирует каждому члену профсоюза право на защиту своих интересов через профсоюзную организацию:

- проводит бесплатные юридические консультации;
- представляет интересы членов профсоюзной организации в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

5.2.8. Не увольняет работников без предварительного согласия профоргана, избирающихся в состав выборных органов и в течение 2-х лет после их переизбрания.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1 Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

6.1.2. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по улучшению условий и охране труда, а также соглашение по охране труда на 2014 год (приложение № 6 к коллективному договору).

6.1.3. Своевременно проводить инструктаж, обучение на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной безопасности работников организации в соответствии с законодательством РФ.

Допускать к работе вновь поступивших работников только после проведения предварительного медицинского осмотра и заключения врача о состоянии здоровья.

6.1.4. Обеспечить проведение замеров вредных производственных факторов по программе производственного контроля.

6.1.5. Работникам, занятым на вредных, тяжелых и опасных работах с учетом условий труда, в полном объеме предоставлять льготы и компенсации, предусмотренные законодательством РФ.

6.1.6. Организовать обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников за счет средств работодателя.

6.1.7. Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, ежемесячно выдавать бесплатно смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с утвержденным перечнем (приложение № 7 к коллективному договору).

6.1.8. Своевременно обеспечивать выдачу спецодежды и других средств индивидуальной защиты в соответствии с нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение № 8 к коллективному договору).

6.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Заключать договор на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного страхования.

6.1.10. Обеспечить подразделения необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.

6.1.11. Обеспечивать компенсацию ущерба, нанесенного работнику увечьем на производстве или профессиональным заболеванием, в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Законом РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» и Трудовым Кодексом РФ.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

6.2.1. Обеспечивать контроль за исполнением Законодательства РФ по охране труда.

6.2.2. Контролировать правильность применения льгот лиц, работающих во вредных условиях труда, участвовать в аттестации рабочих мест (п.3 ст.19-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ»).

6.2.3. Осуществлять анализ заболеваемости с временной утратой трудоспособности работников, разрабатывать совместно с администрацией меры по ее снижению.

7. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель в целях осуществления содействия занятости работников ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска»:

7.1. При ликвидации и реорганизации учреждения, полной или частичной приостановке производства (работы), влекущих за собой сокращение численности или штата работников, изменении обязательных условий трудового договора по инициативе работодателя информирует в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала соответствующих мероприятий выборный профсоюзный орган ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска» о проведении

мероприятий по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров, а в случае массового увольнения работников - не позднее, чем за три месяца.

7.2. Массовое увольнение работников осуществляется при условии предварительного не менее чем за три месяца уведомления в письменной форме выборного профсоюзного органа ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска» и службы занятости населения субъекта Российской Федерации о массовом увольнении и проведении соответствующих мероприятий.

7.3. Устанавливаются следующие критерии массового увольнения работников:

- при ликвидации учреждения с численностью работающих 15 и более человек;

- при сокращении численности или штата Работников - 200 и более человек.

7.4. В случае массового увольнения работников Работодатель:

7.4.1. Проводит с выборным органом первичной профсоюзной организации переговоры о соблюдении прав и интересов работников.

7.4.2. Предоставляет работникам, уволенным по сокращению штата или численности, при прочих равных условиях, преимущественное право возвратиться на рабочее место при возникновении вакансий.

7.4.3. В случае сокращения штата или численности работников не допускает увольнения двух работников из одной семьи.

7.4.4. В случае сокращения численности или штата работников производит расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска» (ст.ст. 82, 373 ТК РФ).

7.4.5. Организует взаимодействие с органами службы занятости субъекта Российской Федерации в целях решения вопросов переподготовки и повышения квалификации высвобождаемых работников.

8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ЛЬГОТ, ГАРАНТИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ

8.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, а также создает работникам необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством (ст.196 ТК РФ).

8.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата. При направлении работника для повышения квалификации в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

8.3. Работникам, направленным работодателем на обучение или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, а также отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью, установленной статьями 173-176 ТК РФ. По желанию работника на период сдачи государственных экзаменов и выполнения дипломного проекта устанавливается рабочая неделя, сокращенная на 7 часов, с выплатой за время освобождения от работы 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

8.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ).

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель и должностные лица работодателя:

9.1.1. Соблюдают права и гарантии, данные профсоюзу федеральным законодательством, гарантируют невмешательство в деятельность профсоюза и оказывают содействие деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска» в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.1.2. Признают право профсоюзного комитета на организацию и осуществление контроля соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений в соответствии со статьей 370 ТК РФ.

9.1.3. При проведении совещаний с должностными лицами, где рассматриваются вопросы, касающиеся работников учреждения, приглашают председателя профсоюзного комитета.

9.1.4. Обеспечивают строгое соблюдение должностными лицами работодателя трудового законодательства. Организуют изучение подчиненными должностными лицами Трудового кодекса Российской Федерации и других документов по работе с работниками ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска».

9.1.5. Совместно с председателем профкома, работниками кадрового органа организуют информирование лиц, принимаемых на работу, об условиях коллективного договора, специфике деятельности профсоюза и первичной профсоюзной организации.

10. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

10.1. Изменение и дополнение коллективного договора производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона.

10.3. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров по внесению изменений или дополнений в коллективный договор, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей со своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа (ст. 36 ТК РФ).

10.4. Изменения и дополнения вносятся только по взаимному согласию сторон.

10.5. Если в ходе переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется протокол разногласий. Спорные вопросы по внесению изменений и дополнений решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

10.6. Изменения и дополнения, внесенные в коллективный договор, подлежат уведомительной регистрации в соответствующем органе по труду в течение семи дней со дня их подписания сторонами.

11. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

11.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны представлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51 ТК РФ).

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

12.1. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

12.2. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства, привлекаются к дисциплинарной, материальной, гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами (ст. 419 ТК РФ).

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными актами, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

13.2. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию. Кроме примирительной комиссии коллективные трудовые споры рассматриваются с участием посредника и в трудовом арбитраже (ст. 401 ТК РФ).

13.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

13.4. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

13.5. Для рассмотрения индивидуальных трудовых споров в соответствии со статьей 384 ТК РФ в ГБУЗ «Стоматологическая поликлиника города Ульяновска» из равного числа представителей работников и работодателя образуется комиссия по трудовым спорам, которая имеет свою печать. Работодатель обязан осуществлять организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии.