

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения
Республики Коми
«Сысольская центральная районная больница»

на 2022 - 2025 годы

*(принят 22.04.2022 года представителем работодателя главным врачом
ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ и представительным органом работников ГБУЗ РК
«Сысольская ЦРБ»)*

От работодателя:

От работников:

Главный врач
ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ»

Представительный орган
работников
ГБУЗ РК Сысольская ЦРБ

_____ В.Г. Носков

м.п.

_____ Томарова Л.Н.
_____ Беляева Е.В.
_____ Шаршаков Е.Ю.

с. Визинга

Содержание

I. Общие положения	3
II. Оплата труда, гарантированные и компенсационные выплаты	8
III. Трудовой договор, обеспечение занятости	10
IV. Рабочее время и время отдыха	13
V. Работа с ветеранами	16
VI. Отпуска	17
VII. Социальные гарантии и медицинское обслуживание работников	19
VIII. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборных органов профессиональных союзов	21
IX. Охрана труда и здоровья	22
X. Создание и обеспечение условий по формированию здорового образа жизни трудового коллектива	25
Приложение 1 «Список профессий и должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день	27
Приложение 2 «Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска»	29

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Цель коллективного договора

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) разработан на основании Трудового Кодекса Российской Федерации.

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Коми «Сысольская центральная районная больница» (далее – Учреждение).

Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений, способствующей стабильной работы Учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.2. Предмет коллективного договора

Предметом Договора являются взаимные обязательства между Работодателем и Работниками в лице их представителей по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, правах и обязанностях действующих общественных организаций, их гарантий и обеспечения условий их деятельности и другим вопросам, определяющим соблюдение трудового законодательства и устанавливающим более благоприятные условия труда по сравнению с нормативными правовыми актами в сфере труда, а также действующими на дату заключения Договора отраслевыми тарифными соглашениями.

1.3. Стороны коллективного договора

Сторонами настоящего Договора являются:

«**Работодатель**» в лице главного врача Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Коми «Сысольская центральная районная больница»

и «**Работники**» в лице представительного органа работников в составе медицинской сестры-анестезиста Томаровой Л.Н., зубного врача Беляевой Е.В., врача-методиста Шаршакова Е.Ю., созданного в соответствии со ст. 37 Трудового Кодекса Российской Федерации на основании решения конференции трудового коллектива ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ» от 21.03.2022 года. Представительный орган работников осуществляет полномочия представителя работников на период

действия Коллективного договора включая периоды его возможного продления, но не более 6 лет.

1.4. Основные права и обязанности сторон коллективного договора

Стороны в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами, признают взаимные права и обязанности друг перед другом, обязуются соблюдать их и выполнять.

Стороны принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законом порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

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

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

не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

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

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

осуществлять ежегодно добровольное страхование от несчастных случаев на производстве;

рассматривать в семидневный срок (статья 370 ТК РФ) представления выборных профсоюзных органов при выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

информирование действующих профсоюзов (иных представительных органов работников) о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях на медицинских советах, проводимых не реже 1 раза в полгода.

не препятствовать профсоюзной деятельности, способствовать и обеспечивать

условия уставной деятельности профсоюзов в соответствии с действующим законодательством и отраслевыми, локальными соглашениями.

Разрабатывать должностные инструкции в соответствии с профессиональными стандартами.

Профсоюзы как представители работников, являющихся членами соответствующих профсоюзов, обязуются:

способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами и средствами;

нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, на полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий труда;

принимать меры по урегулированию трудовых конфликтов;

контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства и законодательства об охране труда, соглашений (только в обязанности профсоюза, в соответствии со статьей 370 Трудового кодекса Российской Федерации), настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с действующим законодательством в организации;

представлять и защищать интересы Работников во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений, оказывать Работникам правовую помощь по вопросам трудового законодательства.

Работники обязуются:

полно, качественно и своевременно выполнять свои профессиональные трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, эффективным контрактом;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;

выполнять установленные нормы труда;

способствовать повышению эффективности оказываемой медицинской помощи, улучшению качества медицинской помощи, росту профессиональной деятельности, повышению престижа работника здравоохранения;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;

создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;

воздержаться от объявления забастовок в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем принятых на себя обязательств.

1.5. Действие коллективного договора

Настоящий Договор заключен сроком на 2022 – 2025 годы и вступает в силу с 24 апреля 2022 года.

Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трёх лет с оформлением дополнительного соглашения к Договору и с согласованием представительного органа работников

Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе или иной общественной организации, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.

Условия Договора обязательны для его сторон.

Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не должны ухудшать положения Работников по сравнению с Договором.

В течение семи дней с даты подписания сторонами Работодатель направляет Договор с приложениями на уведомительную регистрацию в орган по труду.

В течение одного месяца с даты уведомительной регистрации Работодатель направляет Договор и все его приложения, последующие изменения на ознакомление Работникам путем размещения принятого коллективного договора на официальном сайте Учреждения по адресу www.sysolacrb.ru.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

При реорганизации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение периода реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения действие коллективного договора продолжается в течение трех месяцев.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон в соответствии с действующим законодательством имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет с согласия представительного органа работников.

При не достижении согласия между сторонами или непринятии Договора по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или решаться в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами (ст. 40 ТК РФ)

1.6. Изменения и дополнения в коллективный договор

В коллективный договор в период срока его действия по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения (Порядок внесения дополнений и изменений в коллективный договор установлен ст. 44 ТК РФ).

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор принимаются Работодателем и представительным органом работников, подписываются уполномоченными сторонами и направляются на обязательную уведомительную регистрацию в орган по труду.

После прохождения уведомительной регистрации Работодатель обязан в течение месяца с даты уведомительной регистрации в органе по труду ознакомить трудовой коллектив с внесенными изменениями и дополнениями к Договору путем размещения принятых дополнений и изменений к коллективному договору на официальном сайте Учреждения по адресу www.sysolacrb.ru.

1.7. Выполнение коллективного договора

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется действующими профессиональными союзами, иными общественными объединениями работников, их представителями, трудовым коллективом, органами по труду, а также Работодателем и его представителями.

Для осуществления контроля за исполнением Договора Работодателем может создаваться постоянно действующая на период действия коллективного договора комиссия, состоящая из равного количества представителей Работодателя и Работников. Состав представителей Работодателя определяется Работодателем. Состав представителей Работников определяется представительным органом работников. Состав комиссии утверждается приказом главного врача.

При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую информацию не позднее месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.8. Ответственность Сторон

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Недопустимы и применима ответственность за:

- Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения
- Нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению
- Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения

переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки

- Непредоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

1.9. Выборный представительный орган

Выборный представительный орган – орган (организация или лицо (лица) из числа работников ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ»), наделенный правом представления интересов всех работников ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ» вне зависимости от должности, характера работы, членства в различных профсоюзах и общественных организациях, действующих в ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ».

Выборным представительным органом является профсоюзная организация, имеющая численность членов своего профсоюза 50%+1 работник. Срок полномочий определяется на период соответствия указанной численности.

В случае если численность профсоюзной организации не соответствует указанной, то выборный представительный орган избирается большинством делегатов на конференции трудового коллектива на период действия коллективного договора из числа действующих в Учреждении профсоюзных организаций. Срок полномочий определяется на период действия коллективного договора.

В случае если на конференции трудового коллектива не была избрана ни одна из действующих в Учреждении профсоюзных организаций в качестве выборного представительного органа (представительного органа работников), то конференция трудового коллектива должна избрать иной представительный орган работников и наделить его соответствующими полномочиями.

II. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

1. В ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ» применяются следующие формы оплаты медицинской помощи:

для поликлиники за посещение;

УЕТ в стоматологическом кабинете;

дневной стационар при поликлинике - за законченный случай лечения;

для стационара:

гинекологические, хирургическое, неврологические, педиатрическое отделение, терапевтическое, инфекционные отделения, акушерское отделение патологии беременности - за законченный случай лечения.

2. При работе по сдельной системе оплаты труда производить оплату труда в соответствии со ст.129-158 ТК РФ. При невыполнении объемных показателей не

по вине работника, оплата производится за фактически выполненную работу работника по должностному окладу. Нормы труда и сдельные расценки устанавливаются в соответствии со ст.159-163 ТК РФ.

При сдельной оплате труда администрация обязуется обеспечивать условия для выполнения объемных показателей в соответствии со ст.163 ТК РФ.

С целью сохранения высококвалифицированных кадров всех специальностей, входящих в штатное расписание ЛПУ и привлечения к работе внешних совместителей - заключаются трудовые договора. Оплата труда работников производится решением руководителя в пределах ФОТ учреждения, сформированного за счет различных источников.

3. Молодым специалистам, прибывшим после окончания высших и средних специальных учебных заведений в ЛПУ, устанавливаются доплаты в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ».

Стороны договорились о введении следующих систем оплаты труда:

Сдельно - премиальная (врачебный персонал);

повременно - премиальная (средний медицинский персонал с предоставлением объемов выполненных работ, младший медицинский персонал, прочий, АУП);

4. Оплату труда всех работников производить на основании Федеральных законов РФ, Постановлений Правительства Республики Коми, Положения об оплате труда работников ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ»

5. Основными категориями при проведении аттестации служат квалификация работника и результаты, достигнутые им при исполнении служебных обязанностей.

6. Выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ».

Медицинским работникам при установлении дежурства на дому (пребывание в ожидании вызова на работу для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме) оплата производится на основании Положения об оплате труда работников ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ».

Оплата дежурства врачебного персонала в стационаре устанавливается на основании Положения об оплате труда работников ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ».

Разработка, внесение изменений и принятие Положения об оплате труда работников ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ» осуществляется работодателем с учетом мотивированного мнения Единого представительного органа.

За работу в военкомате работникам выплачивается средняя заработная плата за счет средств федерального бюджета.

Администрация обязуется:

Выплачивать заработную плату 2 раза в месяц - 15 и 30 числа.

Администрация вправе выдавать внеплановые авансы работникам по их заявлениям в счет заработной платы: командировка, учеба.

При выплате заработной платы работники в письменной форме извещаются о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий

период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетные листки). Расчетные листки могут предоставляться на электронную почту работника, указанную в личном заявлении о направлении расчетного листка в электронной форме вместо предоставления на бумажном носителе. Так же расчетные листки могут размещаться в личном кабинете работника в специальной программе. В таком случае работнику предоставляется логин и пароль для входа в личный кабинет. Работник должен иметь возможность доступа к личному кабинету с общедоступного или специально выделенного компьютера, расположенного в Учреждении, а также иметь возможность распечатать расчетный листок.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст.236 ТК РФ).

Время простоя (ст.157 ТК РФ) не по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по вине работника не оплачивается.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременного невозвращения аванса, выданного в связи со служебной командировкой;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок;
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска (ст.137 ТК РФ).

В случае возникновения споров по оплате труда, работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам при ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ» (ст.382 ТК РФ).

Платные медицинские услуги

Платные медицинские услуги в ЦРБ оказываются на основании «Положения о платных медицинских услугах, оказываемых населению в бюджетных учреждениях здравоохранения Республики Коми», утвержденного главным врачом.

III. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и один экземпляр передается работнику. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку. Срочный трудовой договор заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера и условий предстоящей работы, а также с лицами, указанными в статье 59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок (ст.67 ТК РФ).

3.2. При заключении трудового договора соглашением сторон обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе до 6 месяцев, за исключением лиц, указанных в ст.70 ТК РФ.

3.3. В письменный трудовой договор, заключаемый работником с работодателем - физическим лицом, в обязательном порядке включаются все условия, обязательные для работника и работодателя (ст.57 ТК РФ).

3.4. Условия договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.5. В случае противоречия условий коллективных договоров и индивидуальных трудовых договоров, заключенных работниками на которых распространяется действие коллективного договора или присоединившимися к коллективному договору после его заключения действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

3.6. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Временный перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72.2. ТК РФ.

3.7. Расторжение трудового договора с работниками производится в соответствии с ТК РФ (ст.77,78,79,80,81,83,178 ТК) с обязательным участием выборного представительного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

3.8. Высшим должностным лицом Учреждения является главный врач, назначаемый и освобождаемый от должности министром здравоохранения Республики Коми.

3.9. Все вопросы, связанные с возможным сокращением штата работников, рассматриваются работодателем совместно с выборным представительным

органом. О предстоящем высвобождении работников работодатель обязан письменно известить выборный представительный орган учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за 3 месяца.

Примечание: критерии массового высвобождения работников организаций: ликвидация организации с численностью работающих 15 и более человек; сокращение численности или штата работников организации в количестве более 50 человек.

3.10. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее, чем за 2 (два) месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

3.11. Работодатель по запросу информирует выборный представительный орган об имеющихся вакансиях. Работники учреждения имеют право первоочередного замещения вакантных мест и должностей. Порядок замещения вакансий устанавливается работодателем с учетом мнения выборного представительного органа.

3.12. Работодатель обязуется:

Заблаговременно, т.е. за 2 месяца, а при массовом сокращении за 3 месяца, представлять в выборный представительный орган проекты приказов о сокращении численности или штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Производить при необходимости сокращение численности работников по возможности за счет ликвидации вакансий, увольнения временных работников и лиц, работающих по совместительству.

Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с сокращением штата производить с предварительного согласия выборного представительного органа.

Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую специальность за счет работодателя.

Предоставлять свободное от работы время лицам, предупрежденным о предстоящем высвобождении, не менее 4-х часов в неделю для поиска новой работы с сохранением среднего заработка.

3.13. Стороны договорились:

3.13.1 Преимущественное право оставления на работе при сокращении штата помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери.

3.13.2 При увольнении работника в связи с уходом на пенсию по старости впервые работникам, проработавшим в учреждении более 30 лет, при наличии денежных средств, выплачивается единовременное выходное пособие в размере 1 (одного) должностного оклада с начислением районного коэффициента и северных надбавок.

3.14. Поощрения и награждения за успехи в работе

3.14.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, улучшения качества работы, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе в соответствии со ст.191 ТК РФ и при наличии финансовых средств к работникам предприятия применяются следующие виды поощрений и награждений:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- выдача премии;
- награждение нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»;
- награждение почетным званием Республики Коми «Заслуженный работник Республики Коми»;

Поощрения и награждения объявляются приказом, доводятся до всего трудового коллектива и заносятся в трудовую книжку работника. Награжденным производятся выплаты денежного вознаграждения в следующих размерах:

Ведомственные награды Министерства здравоохранения Республики Коми:

- Почетная грамота Министерства здравоохранения Республики Коми- 5000 рублей;

Ведомственные награды Министерства здравоохранения Российской Федерации:

- Почетная грамота Министерства здравоохранения Российской Федерации- 10000 рублей;
- «Отличник здравоохранения» - 15000 рублей;

Государственные награды Республики Коми:

- Почетная грамота Республики Коми – 10000 рублей;

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени устанавливается:

1. 36-часовая рабочая неделя для женщин и мужчин (клинико-диагностическая лаборатория);

2. 36-часовая рабочая неделя для врачебного и среднего медицинского персонала (мужчины), главный врач, заместители главного врача (врачебный персонал мужчины).

3. 33-часовая рабочая неделя (врач-стоматолог, зубной врач, зубной техник);

4. 30-часовая рабочая неделя: противотуберкулезный, рентгенологический, флюорографический кабинеты;

5. 40-часовая рабочая неделя: механик, хозяйственно-обслуживающий персонал, управленческий персонал (мужчины);

Продолжительность рабочего времени может изменяться на основании специальной оценки условий труда, установлении вредных условий труда в соответствии с законодательством РФ и Республики Коми, приказами главного врача ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ»

Режим рабочего времени (ст.100 ТК РФ)

В ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ» устанавливается:

•шестидневная рабочая неделя с перерывом на обед 30 минут:

поликлиника

кабинеты:

- детская консультация
- школа
- дневной стационар
- клиничко-диагностическая лаборатория
- процедурный
- регистратура
- рентгенологический
- стоматологический
- терапевтический
- физиотерапевтический (медицинская сестра по физиотерапии)
- хирургический
- гардеробщики, уборщики служебных помещений

стационар:

-дневной персонал: медицинские сестры (процедурной, операционные, по физиотерапии), медицинская сестра-анестезист, санитарка, кастелянша, санитарка (мойщица);

фельдшерско–акушерские пункты;

врачебные амбулатории.

- **шестидневная рабочая неделя с перерывом на обед 1 час**
- санитарка(мойщица) скорой медицинской помощи

•пятидневная рабочая неделя с перерывом на обед 1 час:

1. Амбулаторно-поликлиническое отделение:

Кабинеты, средний и врачебный персонал:

- дермато-венерологический

- женская консультация
- инфекционных заболеваний
- кабинет зубопротезирования
- лечебной физкультуры и спортивной медицины
- неврологический
- онкологический
- оргметодкабинет
- оториноларингологический
- офтальмологический
- патологоанатомическое отделение
- противотуберкулезный
- профилактики
- психиатрический
- психо–наркологический
- травматологический
- ультразвуковой диагностики
- функциональной диагностики
- эндокринологический
- эндоскопический
- физиотерапевтический (медицинская сестра по массажу)
- кастелянша амбулаторно-поликлинического отделения;
- старшая медицинская сестра амбулаторно-поликлинического отделения;
- заведующий-врач клинической лабораторной диагностики;

2. Стационар

- старшая медицинская сестра стационара;

3. Детские дошкольные образовательные учреждения

- медицинская сестра (физиотерапии, по массажу)
- врач-педиатр

4. Административно-управленческий, общебольничный, хозяйственно-обслуживающий, прочий персонал:

- административно-управленческий персонал;
- врач-педиатр районный;
- дезинфектор;
- медицинская сестра (ответственная по лекарственному обеспечению);
- медицинская сестра стерилизационной;
- оператор ЭВМ;
- помощник врача-эпидемиолога;
- хозяйственно-обслуживающий персонал;
- машинист по стирке и ремонту спецодежды;
- провизор

По системе сменности:

Стационар, скорая медицинская помощь, пищеблок, сторожа.

Продолжительность рабочей смены не может превышать 12 часов. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

В исключительных случаях возможно увеличение продолжительности рабочей смены до 24 часов на основании законодательства РФ, с согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению главного врача при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Время отдыха

Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст.106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются (ст.107 ТК РФ):

- перерывы в течение рабочего дня (смены)
- ежедневный (междусменный отдых)
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)
- нерабочие праздничные дни
- отпуска

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье). При шестидневной рабочей неделе - один выходной день (воскресенье) (ст.111 ТК РФ).

- донорам 2 дня, которые можно присоединить к очередному трудовому отпуску или использовать в течение года после сдачи крови (ст.186 ТК РФ).

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующий нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст.95 ТК РФ).

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам предоставляются специальные перерывы в течение 10 минут для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время (ст. 109 ТК РФ).

V. РАБОТА С ВЕТЕРАНАМИ

1. В честь Дня Победы в Великой Отечественной Войне (к 9 мая) и Дня пожилых людей (к 1 октября) Совету ветеранов выделяются денежные средства:

- Работодателем от 4000 рублей;
- Первичной профсоюзной организацией Коми республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ от 3000 рублей;
- Первичной профсоюзной организацией Межрегионального профсоюза работников здравоохранения «Действие» от 1500 рублей.

2. Работодатель обязуется выделять денежные средства к юбилейным датам 65,70,75,80,85,90,95 лет в размере от 1000 рублей.

3. За счет внебюджетных средств Учреждения выделять денежные средства на приобретение одного венка по случаю смерти ветерана здравоохранения.

4. Публиковать соболезнование в газете «Маяк Сысолы» по случаю смерти ветерана здравоохранения за счет внебюджетных средств Учреждения.

5. Работодатель обязуется выделять бесплатные путевки на санаторно-курортное лечение неработающим пенсионерам, проработавшим в Сысольской ЦРБ не менее 10 лет, в санатории Республиканского подчинения в количестве 2 путевок в год при наличии путевок и медицинских показаний.

VI. ОТПУСКА

6.1. Администрация обязуется предоставлять сотрудникам ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с утвержденными графиками отпусков по согласованию с выборным представительным органом.

6.2. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском (ст.120 ТК РФ)

6.3. Периоды времени, включающиеся в стаж работы, дающие право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск указаны в статье 121 ТК РФ.

6.4. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе (статья 286 ТК РФ).

6.5. 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 (статья 125 ТК РФ).

6.6. По просьбе одного из работающих родителей работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка, закончившего среднюю школу в возрасте до 18 лет поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (статья 322 ТК РФ)

6.7. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных федеральными законами, 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 в данной организации (статья 123 ТК РФ). Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на местах с вредными и опасными условиями труда (статья 124 ТК РФ).

6.8. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. 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 (статья 125 ТК РФ).

6.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (статья 128 ТК РФ).

6.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить

отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам-пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- работникам-инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

6.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней; в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

6.12. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (статья 262 ТК РФ).

6.13. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами за счет средств социального страхования (статья 262 ТК РФ).

6.14. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, установить ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. В этом случае указанный отпуск по заявлению соответствующего работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

6.15. Администрация обязуется разрабатывать график отпусков с учетом мнения выборного представительного органа, знакомить сотрудников с графиком отпусков не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

Список должностей, имеющих право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день указан в Приложении 1.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ» указана в Приложении 2.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переводе на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных настоящим кодексом или иными федеральными законами.

Администрация ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ» гарантирует:

7.1. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным коллективным договором минимальных социальных гарантий и льгот работникам и их семьям и не ограничивать права трудовых коллективов в расширении этих гарантий при заключении коллективных договоров в организациях, улучшающих положение работников и устанавливающих более высокий уровень их социальной

защищенности в рамках действующего законодательства и в пределах доходов учреждения.

7.2. Производить выплату единовременного пособия работникам, пострадавшим от несчастных случаев на производстве не по вине работника и профессиональных заболеваний в рамках обязательного и добровольного страхования в пределах сумм размер которых определяется в соответствии с законодательством Российской Федерации и договорами.

7.3. Обеспечить выполнение Трудового Кодекса РФ и Закона «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» в части финансирования оплаты льготного проезда в полном объеме по фактическим затратам по представленным документам (ст.313-327 ТК РФ). Выполнять Порядок оплаты стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимости провоза багажа лицам, проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.3.1. Лицам, заключившим трудовой договор о работе в организациях, финансируемых с республиканского бюджета и средств ОМС, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, и прибывшими в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации за счет средств работодателя представить следующие гарантии и компенсации по основному месту работы:

- Единовременное пособие в размере двух месячных тарифных ставок, окладов (должностного оклада) и единовременное пособие на каждого прибывшего с ним члена семьи в размере половины месячной тарифной ставки, оклада (должностного оклада) работника;

- Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом;

- Оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

7.4. Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ» определяется Постановлением Правительства Республики Коми. Окончательный расчет производится по возвращению из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов (ст. 325 ТК РФ).

7.5. Продолжить практику оздоровления медицинских работников и их детей на льготной основе. Дополнительное выделение бюджетных путевок на оздоровление детей на базе республиканских и федеральных санаториев.

7.6. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в Фонды социального страхования, обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд.

7.7. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости, производственного травматизма, профессиональных заболеваний:

- проведение предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов;

- проведение ежегодных профилактических осмотров работающим женщинам с целью раннего выявления онкологических заболеваний;

- флюорографическое обследование работающих в соответствии с действующими нормативными документами;

7.7.1. Ежегодно утверждать график замены санитарных книжек медицинских работников. Медицинские (санитарные) книжки приобретать за счет средств предпринимательской деятельности.

7.7.2. Вновь прибывшим работникам приобретать санитарные книжки нового образца за свой счет.

7.8. Работодатель гарантирует работникам оплату обучения в рамках непрерывного медицинского образования, обязательной сертификации и обязательной аккредитации за счет средств работодателя, поступающих с различных источников. Работник вправе по письменному согласованию с работодателем оплатить обучение самостоятельно за счет собственных средств, но работодатель обязуется возместить работнику расходы на обучение в течение одного календарного года (года, в котором работник проходил обучение). Оплата обучения работодателем в рамках непрерывного медицинского образования производится ежегодно в объеме, необходимом для обязательного очного или заочного обучения по специальности работника.

VIII. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНЫХ ОРГАНОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СОЮЗОВ

1. Работодатель создает условия для осуществления деятельности профсоюзных органов в соответствии с главой 58 Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", отраслевых (межотраслевых) соглашений.

2. Оплата труда руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации производится за счет членских взносов либо финансирования вышестоящей профсоюзной организации.

3. Работодатель принимает решения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа в соответствии со ст. 371 Трудового кодекса РФ.

В случае если в Учреждении действуют две первичные профсоюзные организации, не имеющие каждая в качестве членов своего профсоюза 50%+1 работник, то мотивированное мнение учитывается от представительного органа работников.

4. Работодатель публикует соболезнования по поводу смерти работника ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ», его близких родственников в газете «Маяк Сысолы» от администрации, профкомов и совета ветеранов ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ» за счет средств Работодателя. До публикации соболезнований работодатель организует уточнение сведений о принадлежности к профсоюзу у председателей профсоюза.

5. Работодатель формирует состав действующих комиссий (где необходимо присутствие представителя профсоюза) с включением в состав комиссий с правом решающего голоса представителей выборного представительного органа, с правом совещательного голоса представителей всех профсоюзов, действующих в ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ»

6. Работодатель предоставляет представителю профсоюзов (не более одного представителя один раз в год) время для участия в кратковременной учебе, съезде, конференциях, собраниях, заседаниях с сохранением средней заработной платы и с освобождением от основной работы для осуществления профсоюзной деятельности с учетом времени, необходимого на дорогу (при потребности).

IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обеспечивает:

9.1. В каждом учреждении, осуществляющем с численностью 50 и более работающих, введение должности «специалиста по охране труда», либо создание службы по охране труда.

9.2. Организационно-методическое и техническое оснащение служб охраны труда Учреждения.

9.3. Создание комиссий (комитетов) по охране труда в Учреждениях, обеспечение их нормативной документацией по охране труда. В состав комиссий по охране труда в обязательном порядке включаются представители профсоюзной организации, уполномоченные профсоюзным комитетом.

9.4. Безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, в которых располагаются объекты учреждения, медицинского и хозяйственного оборудования.

9.5. Мероприятия по оздоровлению и улучшению условий труда на каждом рабочем месте.

9.6. Приобретение, выдачу, правильность эксплуатации и обязательность применения сертифицированной специальной одежды, санитарно-гигиенической одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты.

9.7. Организацию и обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, разработку инструкций по технике безопасности, проведение инструктажей по технике безопасности и охране труда с работниками и проверку знаний требований охраны труда.

9.8. Организацию и проведение за счет работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических медицинских осмотров Работников и внеочередных (по просьбе работников и в предусмотренных законом случаях), в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

9.9. Обеспечение качественного прохождения периодических медицинских осмотров работников учреждения здравоохранения, работающих в опасных и вредных условиях труда. Прохождение периодических медицинских осмотров работников, занятых на вредных работах и на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами в течение пяти и более лет, осуществлять в Центрах профпатологии.

9.10. Разработку и реализацию мероприятий по предупреждению и снижению общей и профессиональной заболеваемости работников учреждения.

9.11. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Ежегодное добровольное страхование от несчастных случаев на производстве.

9.12. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях.

9.13. Расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.14. Уполномоченным лицам по охране труда для выполнения возложенных на них функций рекомендуется предоставлять необходимое время в течение рабочего дня, устанавливать дополнительные социальные гарантии на условиях, определяемых коллективным договором или совместным решением работодателя и выборного представительного органа.

9.15. Направление в Министерство здравоохранения Республики Коми и в Коми республиканскую организацию Профсоюза работников здравоохранения РФ копий актов по всем несчастным случаям на производстве, произошедших в Учреждении.

9.16. Участие в организации и проведении ежегодных конкурсов на лучшее учреждение здравоохранения по постановке работы по охране труда в Республике Коми в соответствии с Положением о конкурсе.

9.17. Разработку раздела «Охрана труда и здоровья», являющегося составной частью коллективного договора, и плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

9.18. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с действующим законодательством и обеспечивает по ее результатам предоставление гарантий и компенсаций за работу во вредных условиях труда.

9.19. Приобретение и выдачу работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи 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, с соблюдением сроков и норм выдачи.

9.20. Приобретение и выдачу смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, в соответствии с установленными нормами.

9.21. Бесплатную выдачу работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с установленным порядком по общеустановленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов.

9.22. Санитарно-бытовое обслуживание и лечебно-профилактическое питание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

9.23. Рассматривать и исполнять направленные уполномоченными лицами по охране труда представления и приложения об устранении выявленных нарушений охраны труда.

9.24. За счет своих средств обучают и обеспечивают работу уполномоченных лиц по охране труда. Уполномоченным по охране труда представляется не более 6 часов в неделю с сохранением оплаты для выполнения контрольных функций в период рабочего времени.

9.25. Беспрепятственно допускают представителей выборных органов профсоюзов на объекты учреждения для проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

9.26. В обязательном порядке рассматривают и выполняют выданные инспекторами труда профсоюзов и (или) уполномоченными лицами по охране труда профсоюзов представления и требования об устранении выявленных нарушений норм охраны труда.

«Работодатель обязуется:

- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

- проводить обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитета (комиссии) по охране труда от профсоюзов;

- обеспечивать организацию и проведение мероприятий, направленных на профилактику ВИЧ

Работники обязуются:

- правильно применять выданные им специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, правилами и инструкциями по охране труда и другими локальными нормативными актами организации;
- извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

Профсоюзные комитеты ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ» обязуются:

- оказывать содействие работодателю в организации работы по охране труда;
- рассматривать на совместных с работодателем заседаниях вопросы выполнения Плана мероприятий по охране Труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;
- в целях защиты прав и интересов работников:
 - а) принимать участие в подготовке локальных документов организации в области охраны труда;
 - б) осуществлять защиту прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, представлять их интересы в государственных органах надзора и контроля, судебных органах и в комиссии по трудовым спорам организации по вопросам нарушений законодательства об охране труда, возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве, а также невыполнения коллективного и трудового договоров;
- проводить совместно с работодателем смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда от профсоюзов

Х. СОЗДАНИЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ЗДОРОВОГО ОБРАЗА ЖИЗНИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Здоровый образ жизни трудового коллектива способствует сохранению психического и физического здоровья работников, влияет на психологический комфорт на рабочем месте, способствует повышению качества и производительности труда, уменьшению факторов риска развития профессиональных заболеваний, снижению уровня инвалидности и временной нетрудоспособности коллектива.

Работодатель обязуется создавать и обеспечивать условия по формированию здорового образа жизни трудового коллектива.

Профсоюзные комитеты, общественные организации способствуют участию трудового коллектива в формировании здорового образа жизни.

Создание и обеспечение условий по формированию здорового образа жизни трудового коллектива формируются за счет обеспечения следующих условий:

1. Организация Совета по формированию здорового образа жизни (далее – Совет по ЗОЖ) приказом работодателя в срок до 01.06.2022 года по представлению выборных органов. Поручение Совету по ЗОЖ от имени трудового коллектива разрабатывать и реализовывать мероприятия по формированию здорового образа жизни трудового коллектива с привлечением молодых специалистов и активных сотрудников Учреждения. Совет по ЗОЖ подчиняется профкому первичной профсоюзной организации Коми республиканской организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

2. Работодатель, профсоюзные комитеты, общественные организации, имеющие собственный доход (от предпринимательской деятельности, от профсоюзных взносов, от добровольных пожертвований, благотворительных взносов и т.п.) ежегодно по письменному ходатайству Совета по ЗОЖ в рамках своих возможностей способствуют выделению денежных средств, оказанию организационной помощи для реализации мероприятий по формированию здорового образа жизни.

3. Работодатель обязуется при освобождении площадей организовать в ГБУЗ РК «Сысольская ЦРБ» кабинет (зал) для занятия спортом, размещения спортивного инвентаря, организовать и оснастить кабинет для психологической разгрузки.

4. Не менее 1 раза в год Стороны коллективного договора организуют проведение спортивного мероприятия для укрепления физического здоровья работников.

5. Стороны коллективного договора совместно с Советом по ЗОЖ обязуются организовать и обеспечить условия по оказанию помощи в прекращении употребления табака и алкоголя.

Работодатель, профсоюзные комитеты, общественные организации в целях обеспечения условий по формированию здорового образа жизни, поощрения работников за активную жизненную позицию по формированию здорового образа жизни могут учреждать премии, вручать почетные грамоты за счет собственных средств.