

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

КГБУЗ

«Новоселовская РБ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Новоселовская районная больница»

на 2018 - 2020 год(ы)

От работодателя:

Главный врач
КГБУЗ «Новоселовская РБ»



_____ / С.А. Злотников.

М.П.

От работников:

Председатель
профсоюзной организации
КГБУЗ «Новоселовская РБ»



_____ / Н.И. Ревутова

М.П.

«19» февраля 2018 г.

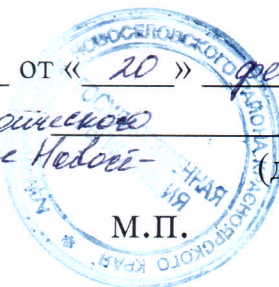
«19» февраля 2018 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду Администрации Новоселовского района.

Регистрационный № 214 от «20» февраля 2018 г.

*Главной специалисткой юридической
службы администрации Новоселовского
района*

Аур. Осмак Ф.Ю.
(должность, Ф.И.О.)



М.П.

«УТВЕРЖДЕН»
Общим собранием коллектива
Краевого государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
«Новоселовская районная больница»
«__» _____ 2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Главный врач
КГБУЗ «Новоселовская РБ»

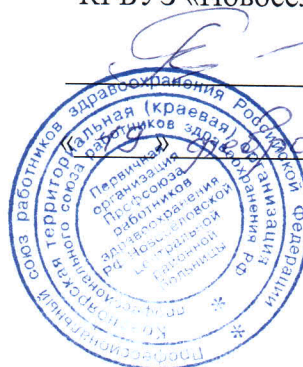


С.А. Злотников

«19» *сентября* 2018 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель
профсоюзной организации
КГБУЗ «Новоселовская РБ»



Н.И. Ревутова

2018 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

КРАЕВОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«НОВОСЕЛОВСКАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

на 2018 – 2020 годы

с. Новоселово, 2018 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является локальным нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в краевом государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Новоселовская районная больница» (далее – КГБУЗ «Новоселовская РБ», Работодатель) и устанавливающим взаимные права и обязанности между Работодателем и работниками, состоящими с ним в трудовых отношениях (далее – Работники).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель в лице его представителя – главного врача Злотникова Сергея Анатольевича, действующего на основании Устава, с одной стороны, и Работники в лице их представителя – председателя профсоюзной организации КГБУЗ «Новоселовская РБ» Ревутовой Нины Ивановны (далее – Профком), с другой стороны.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные права и обязанности Сторон по вопросам условий труда, оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий, условий высвобождения работников и другим вопросам, определенным в настоящем Договоре.

1.4. Целями настоящего Договора являются:

- развитие договорных отношений между сторонами настоящего Договора;
- согласование интересов сторон настоящего Договора при выработке общих принципов регулирования социально-трудовых отношений;
- обеспечение работников рабочими местами и оплатой труда в соответствии с заключенными трудовыми договорами и законодательством Российской Федерации;
- повышение эффективности и производительности труда, улучшение качества работы;
- соблюдение трудовой дисциплины, требований по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии.

1.5. Настоящий Договор основан на принципах равноправия, учета и уважения прав и законных интересов сторон, добровольности, законности и обоснованности принятия на себя обязательств, а также обязательности и реальности их исполнения.

1.6. Нормативную базу Договора составляют Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), иные нормативные правовые акты, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ).

1.7. Положения настоящего Договора распространяются на всех работников КГБУЗ «Новоселовская РБ» и обязательны для применения во всех структурных подразделениях

1.8. Настоящий Договор вступает в силу с «01» января 2018 г. и действует по «31» декабря 2020 г. включительно.

1.9. Профком при проведении коллективных переговоров представляет интересы работников КГБУЗ «Новоселовская РБ». При реализации норм настоящего Договора в индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношениях Профком представляет интересы как членов профсоюза, так и работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших Профком выступать от их имени.

1.10. Договаривающиеся стороны, признавая принципы партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие исполнению настоящего Договора.

1.11. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а профком обязуется воздерживаться в организации забастовок в отношении работодателя в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.12. Работодатель и работники КГБУЗ «Новоселовская РБ, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с содержанием настоящего Договора всех работников КГБУЗ «Новоселовская РБ, а также всех вновь принимаемых на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения настоящего Договора.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Прием на работу в КГБУЗ «Новоселовская РБ осуществляется в соответствии с действующим законодательством через отдел кадров. При приеме на работу отдел кадров знакомит работника с текстами Коллективного договора и другими локальными нормативными актами учреждения и его должностной инструкцией. Факт ознакомления фиксируется личной подписью работника. Отдел кадров оформляет с работником трудовой договор, форма и содержание которого, а также порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом КГБУЗ «Новоселовская РБ и Коллективным договором.

2.2. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику в трехдневный срок со дня фактического начала работы. С данным приказом работника знакомят под роспись (ст. 68 ТК РФ).

Форма и содержание трудового договора согласуется с профкомом.

Один экземпляр подписанного сторонами трудового договора выдается работнику на руки.

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

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

2.4. Работник, впервые принимаемый на работу и желающий вступить в профсоюз, должен зарегистрироваться в Профкоме и написать заявление об удержании бухгалтерией КГБУЗ «Новоселовская РБ членских профсоюзных взносов из его заработной платы и безналичном их перечислении на счет профсоюзной организации.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Увольнение работников производится исключительно по основаниям и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.7. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов или численности работников.

2.8. При принятии решения о сокращении численности или штат работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 ТК РФ, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому

не позднее, чем за два месяца до выхода приказа о сокращении численности или штата работников в учреждении, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до выхода приказа о сокращении численности или штата работников учреждения.

В указанный срок Работодатель обязуется представлять Профкому учреждения планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.9. Стороны договорились, что сокращение проводится лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по учреждению с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мотивированного мнения Профкома и в соответствии с действующим законодательством.

2.10. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации. В этом случае работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

2.11. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.12. Работодатель обязуется по мере финансовой возможности содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, пригодную для работы в учреждении (за счет средств краевого бюджета и средств от предпринимательской деятельности). Кроме соблюдения гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, Работодатель по мере финансовой возможности может производить оплату за обучение работника в высших профессиональных и средних профессиональных учреждениях на платной основе (за счет средств от предпринимательской деятельности).

2.13. Порядок рассмотрения жалоб работников.

2.13.1. Для разрешения конфликтных ситуаций и обеспечения своих прав работник КГБУЗ «Новоселовская РБ, согласно ТК РФ, по своему усмотрению вправе обратиться с обжалованием решений и действий администрации, нарушающей его права, непосредственно в суд или в вышестоящий по подчиненности орган, или к должностному лицу, или в профсоюзную организацию (для членов профсоюза), или в комиссию по трудовым спорам КГБУЗ «Новоселовская РБ» (далее КТС).

6.

2.13.2. Жалоба на имя главного врача подается в приемную главного врача КГБУЗ «Новоселовская РБ. Зарегистрированную жалобу администрация обязана рассмотреть в месячный срок. Результаты рассмотрения сообщаются заявителю письменно.

Отказ в удовлетворении жалобы не лишает заявителя права обращения по этому вопросу в суд.

2.13.3. Для рассмотрения жалоб и споров по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора, трудового договора в КГБУЗ «Новоселовская РБ действует избранная на Общем собрании трудового коллектива комиссия по трудовым спорам в составе:

(председатель) – Наумова Галина Александровна;

– Юртаева Лариса Михайловна _____;

- Ревутова Нина Ивановна _____;

- Неделькин Александр Владимирович _____

Порядок работы комиссии определяется в соответствии со статьями 383-389 ТК РФ.

Заявления в КТС подаются Ростовцевой Надежде Викторовне - секретарю КТС.

Срок хранения жалоб, заявлений и переписки, связанной с ними, - 5 лет.

2.13.4. Администрация и профсоюзный комитет оказывают содействие комиссии по трудовым спорам в принятии решений по заявлениям работников.

2.13.5. Комиссия самостоятельно определяет, является ли данное заявление трудовым спором, и письменно извещает работника в 10-тидневный срок о принятом ею решении. В случае если ответа на жалобу не последовало или он не удовлетворил заявителя, то далее работник вправе обратиться в суд.

2.13.6. Трудовой спор подлежит рассмотрению в КТС, если работник самостоятельно или с участием представляющей его интересы профсоюзной организации не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией.

2.13.7. Жалоба может быть подана как самим работником, так и уполномоченным по его просьбе представителем, в т.ч. представителем профсоюзной или иной общественной организации.

2.13.8. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня нарушения своего права. КТС обязана в десятидневный срок рассмотреть трудовой спор и принять решение большинством голосов присутствующих членов КТС. Копии этого решения вручаются работнику и администрации в трехдневный срок со дня принятия решения.

2.14. Обработка и защита персональных данных работников КГБУЗ «Новоселовская РБ определяется согласно Приложению № 1.

2.15. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников КГБУЗ «Новоселовская РБ определяется согласно приложению № 2.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателями по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение № 3).

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

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. (Приказ Наркомздрава СССР от 12.12.40 № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников», постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изм. и доп.) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Раздел 40. «Здравоохранение»). Перечень прилагается к коллективному договору. (Приложение № 4)

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

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

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

3.7. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

(В случае необходимости, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью, установленной ч.2 ст.94 ТК РФ для работников, работающих с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч.1 ст.92 (ст. 94 ТК РФ).

3.8. Организация работает при пятидневной с двумя выходными днями или шестидневной с одним выходным днем, с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполной рабочей неделей).

3.9. Работодатель обязуется:

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

а) беременных женщин;

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

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (список можно продолжить).

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

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических

условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

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

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

3.9.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года (Порядок введения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка). (Приложение № 3).

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

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

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

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

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

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

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

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

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

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

- работникам с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации – органами власти субъекта Российской Федерации, из местного бюджета - устанавливается органами местного самоуправления;

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

- за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях: медицинскому персоналу участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов; врачам и среднему медицинскому персоналу расположенных в сельской местности домов-интернатов для престарелых и инвалидов (всех типов), домов сестринского ухода и хосписов; водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;

- за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст.321 ТК РФ);

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

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

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

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (Приложение № 5).

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

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. В соответствии со ст.128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы.

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

4.7.3. Дополнительные оплачиваемые отпуска (вариант – отпуска без сохранения заработной платы) предоставлять работникам организации в следующих случаях:

а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября ;

б) в связи с рождением или усыновлением ребенка;

в) в связи с бракосочетанием детей работника;

г) в связи с переездом на новое место жительства;

д) для участия в похоронах родных и близких.

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

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

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

б) женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.7.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

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

4.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда в КГБУЗ «Новоселовская РБ устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников КГБУЗ «Новоселовская РБ (Приложение № 6), Положением о порядке распределения дохода от платных услуг (Приложение № 7) и иными локальными нормативными правовыми актами КГБУЗ «Новоселовская РБ.

5.2. Работодатель обязуется своевременно производить индексацию заработной платы в порядке, установленном действующим законодательством.

Обо всех случаях вынужденного переноса срока выплаты заработной платы работодатель незамедлительно информирует работников.

5.3. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.4. Работодатель ежемесячно предоставляет каждому работнику расчетный листок о начисленной ежемесячной заработной плате и составных ее частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.5. В случае, если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по учреждению, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

5.6. При направлении на переквалификации с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохраняется средняя заработная плата.

5.7. Оказание материальной помощи производится на основании и в соответствии с действующим законодательством.

5.8. Заработная плата работникам выплачивается путем перевода денежных средств на личные счета сотрудников.

5.9 Заработная плата выплачивается работникам 10-го и 25-го числа каждого месяца. При совпадении выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников в качестве одного из приоритетных направлений сотрудничества.

6.2. На паритетной основе из представителей работодателя и профкома создается комитет (комиссия) по охране труда.

6.3. Работодатель разрабатывает и осуществляет за счет средств, выделяемых на охрану труда, мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, назначает ответственных за состояние охраны труда в учреждении, имеющих соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

6.4. Мероприятия по охране труда являются приложением № 8 к коллективному договору.

6.5. Работодатель не реже 1 раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма и разрабатывает согласованные с профкомом мероприятия по его снижению (недопущению). Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

6.6. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

- применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с перечнем бесплатной выдачи спец. одежды и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 9), а также их хранение, ремонт, стирку (чистку), сушку и замену;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно Приложению № 10;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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

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

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

Работодатель обязуется провести специальную оценку рабочих мест поэтапно. Если по результатам специальной оценки рабочее место не соответствует требованиям охраны труда, разрабатывает с профкомом План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки рабочих мест по условиям труда или заключением государственной экспертизы условий труда, компенсации работникам не устанавливаются.

Совместно с профкомом разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом РФ другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 272 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию в проведении за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских, осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями и сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований. Список лиц, подлежащих периодическому профессиональному медицинскому осмотру в соответствии с Федеральным законом от

30.03.1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» и приказа Минздравсоцразвития России № 304н от 16.04.2011 г. утверждается приказом главного врача;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами сроки;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.7. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению гл. врача в случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.8. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ. В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет право требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.9. Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В тоже время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профкомом, представляется им работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профкома об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профкому понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

6.10. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

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

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

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

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

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионные (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

7.5. Создается фонд социальной поддержки, за счет средств которого оказывается содействие в трудоустройстве, профессиональной подготовке и предоставлении сверх установленных законодательством дополнительных социально-бытовых льгот преимущественно следующим категориям высвобождаемых работников:

- семейным при наличии двух иждивенцев и более;
- лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком.

Порядок создания фонда (размер взносов, критерии выплат – возраст, стаж, индексация и др.) оговаривается в приложении к коллективному договору.

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

7.7. Работодатель обязуется:

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ);
- выплачивать увольняемым работникам, проработавшим в организации не менее 10 лет, выходное пособие.

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

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

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

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

7.7.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.
- в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее ___ часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- г) с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.73 ТК РФ);
- д) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч.3 ст.82 ТК РФ).
- е) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

7.7.6. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию при наличии соответствующих образцов документов

7.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ, ЖИЛИЩНО-БЫТОВЫЕ, МЕДИЦИНСКИЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ

8.1. Работодатель:

8.1.2. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом РФ от 28.06.1991 г. № 1499-1 «О медицинском страховании граждан в Российской Федерации».

8.1.3. Руководствуясь Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», совместно с профкомом осуществляет в учреждении персонифицированный учет и осуществляет контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Пенсионного Фонда РФ полных сведений о застрахованных лицах.

8.2. Администрация поощряет грамотами работников, уходящих на пенсию, по представлению руководителей и председателей профсоюзных бюро подразделений, совместно с профсоюзным комитетом организует праздничные мероприятия для работников, ветеранов труда и пенсионеров КГБУЗ «Новоселовская РБ»

8.3. Работодатель обязуется поощрять работников, имеющих высокие показатели трудовой деятельности за продолжительную безупречную работу почетными грамотами.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФКОМА

9. Работодатель:

9.1. Признает профком единственным представительным органом и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст.ст. 29, 30, 31 ТК РФ).

9.2. Признает право профкома на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ о профсоюзах):

- экономического положения учреждения;
- реорганизация и ликвидации учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией учреждения;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

9.3. Признает право профкома на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иным нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст.19 ФЗ о профсоюзах).

9.4. В целях создания условий деятельности профкома предоставляет ему в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п.1 ФЗ «о профсоюзах»).

9.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств.

9.6. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы.

9.7. Обязуется оплачивать время участия в мероприятиях, направленных на работу выборных органов Профсоюза работников, входящих в состав профсоюзного комитета, в размере не менее среднего заработка.

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

- уклонение от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ);
- непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК РФ);
- невыполнение условий коллективного договора (ст. 55 ТК РФ).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий Договор принят на Общем собрании трудового коллектива КГБУЗ «Новоселовская РБ

11.2. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами.

11.3. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения.

11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, в также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения и переизбранием председателя Профкома.

При смене формы собственности организации настоящий Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев до перехода прав собственности.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

11.5. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

11.6. В период действия настоящего Договора все споры и разногласий между сторонами разрешаются путем переговоров и консультаций, а при не достижении согласия – в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.7. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.8. Изменения и дополнения настоящего Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному соглашению Сторон в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.9. При структурной перестройке производства, рационализации действующего производства, в целях приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

11.10. 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.

11.11. 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.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.12. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

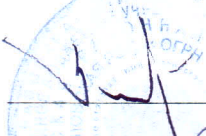

11.13. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.14. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.15. Если условия хозяйственной деятельности учреждения ухудшаются по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

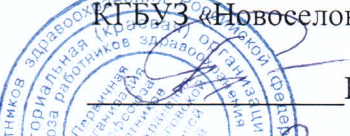
От работодателя:

Главный врач
КГБУЗ «Новоселовская РБ»


С.А. Злотников
«19» февраля 2018 г.


От работников:

Председатель
профсоюзной организации
КГБУЗ «Новоселовская РБ»


Н.И. Ревутова
«19» февраля 2018 г.
