


РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ИРКУТСКАЯ ОБЛАСТЬ
ОБЛАСТНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
«БРАТСКАЯ ДЕТСКАЯ ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА»

ПРЕДСТАВИТЕЛЬ РАБОТНИКОВ
 Председатель профсоюзного комитета
 ОГБУЗ «Братская детская городская
 больница»

РАБОТОДАТЕЛЬ
 Главный врач областного государственного
 бюджетного
 учреждения здравоохранения «Братская
 детская городская больница»

_____ /Н.Г. Голубева/
 _____ 2017 год.
 М.П.



_____ /Г.В. Андреева/
 _____ 2017 год.
 М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2017-2019 годы.

Администрация
 муниципального образования
 города Братска
 Комитет экономического развития
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
 рег. № 439/17 «21» 02 2017 г.
 Главный специалист отдела
 социального партнерства и охраны труда

 подпись Ф.И.О.

г. Братск, 2017 год.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

1. Приложение №1 – Правила внутреннего трудового распорядка ОГБУЗ «Братская детская городская больница».
2. Приложение №2 – График сменности работников ОГБУЗ «Братская детская городская больница»
3. Приложение №3 – Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём.
4. Приложение № 4 – Соглашение по охране труда.
5. Приложение № 5 – Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, проживающих в городе Братске и работающих в ОГБУЗ «Братская детская городская больница».
6. Приложение № 6 – Положение о порядке оказания материальной помощи членам первичной профсоюзной организации ОГБУЗ «Братская детская городская больница».
7. Приложение № 7 – Положение о фонде «Солидарной помощи» в ОГБУЗ «Братская детская городская больница».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении здравоохранения и заключён между работодателем, в лице главного врача ОГБУЗ «Братская детская городская больница» Андреевой Галины Васильевны (именуемый далее – Работодатель) и работниками учреждения в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Голубевой Нины Геннадьевны (именуемый далее Профком), представляющего интересы работников. Коллективный договор заключён в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учётом Регионального отраслевого Соглашения от 30.09.2016г. рег. № 311, заключённого между Иркутской областной организацией Профсоюза работников здравоохранения РФ и Министерством здравоохранения Иркутской области на 2016 – 2018 годы.

1.2. Предметом настоящего коллективного договора являются права, обязанности и интересы работников, гарантированные действующим законодательством Российской Федерации, а также дополнительные гарантии по сравнению с действующим законодательством, положением об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников и иные гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3. Настоящий коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

1.3.1. Создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей его стабильной и качественной работе, успешному долгосрочному развитию, росту его общественного престижа и деловой репутации.

1.3.2. Установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.

1.3.3. Повышения уровня жизни работников и членов их семей.

1.3.4. Создания благоприятного психологического климата в коллективе, практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Профком, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников ОГБУЗ «Братская детская городская больница», защищающим их трудовые и социально-бытовые интересы.

1.5. Работодатель признаёт Профком, как единственного полномочного представителя работников ОГБУЗ «Братская детская городская больница», ведущего переговоры от их имени и строит взаимоотношения с ним в строгом соответствии с законодательством Российской Федерации. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по соглашению сторон и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном данным коллективным договором.

1.7. Изменения и дополнения, вносимые в текст коллективного договора, не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.8. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией, созданной на паритетных условиях от Профкома учреждения и Работодателя.

1.9. Договаривающиеся стороны, соблюдая принципы социального партнёрства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие исполнению коллективного договора.

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищённости по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях учреждения.

1.11. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.12. Стороны коллективного договора принимают на себя обязательства. В этой связи Работодатель обязуется:

1.12.1. Принимать решения с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соблюдать порядок учета мнения Профкома, как выборного профсоюзного органа, при принятии локальных нормативных актов, в соответствии со статьями 371, 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.12.2. Знакомить с коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми у работодателя в соответствии с его полномочиями всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий договора, путём проведения собраний, конференций, отчётов ответственных работников, в том числе и через информационные стенды.

1.12.3. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условиями коллективного договора, соглашениями, трудовыми договорами.

1.12.4. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором.

1.12.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

1.12.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки.

1.12.7. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда.

1.12.8. Учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ.

1.12.9. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

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

1.12.11. Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также средняя заработная плата.

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

1.12.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.12.14. Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.12.15. Рассматривать представления соответствующих надзорных органов о 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.

1.13. Профком как представитель работников обязуется:

1.13.1. Способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами, нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное исполнение ими своих должностных обязанностей.

1.13.2. Способствовать росту квалификации работников, содействовать в организации конкурсов профессионального мастерства.

1.13.3. Добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда.

1.13.4. Контролировать соблюдение Работодателем требований трудового законодательства, законодательства в области охраны труда, соглашений, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством Российской Федерации в учреждении.

1.13.5. В период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профкомом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

1.14. Работники обязуются:

1.14.1. Лично, в полном объеме, качественно и своевременно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией.

1.14.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности.

1.14.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

1.14.4. Выполнять установленные нормы труда.

1.14.5. Способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества и роста производительности труда.

1.14.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников.

1.14.7. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

1.14.8. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.15. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы.

1.16. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право по взаимному согласованию продлить действие коллективного договора, на срок не более трех лет.

1.17. Условия настоящего коллективного договора обязательны для исполнения сторонами.

1.18. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, недействительны и не подлежат применению.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка учреждения при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.2. Основные обязанности Работодателя. Работодатель обязан:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работников и их профессиональный уровень.

2.2.2. Обеспечивать работников учреждения необходимыми материально-техническими средствами, необходимыми для выполнения работы.

2.2.3. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта.

2.2.4. Создавать условия для освоения и применения работниками передовых достижений науки и техники.

2.2.5. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников на условиях и в порядке, которые определяются трудовым законодательством (Раздел IX Трудового кодекса Российской Федерации), соглашениями, трудовыми договорами. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профкома.

2.2.6. Осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга.

2.2.7. Представлять Профкому информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей.

2.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры и соглашения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами.

2.2.9. Предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

2.2.10. Предоставлять по требованию Профкома отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих в организации социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.).

2.2.11. Создавать условия, обеспечивающие деятельность Профкома в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.2.12. Сотрудничать с Профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать предложения, требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников путем переговоров.

2.2.13. Соблюдать Трудовой кодекс Российской Федерации, нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками.

2.2.14. Обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой.

2.2.15. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, трудовым договором.

2.2.16. Учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ учреждения.

2.2.17. Своевременно исполнять предписания надзорных и контролирующих органов государства и представлений Профкома, по устранению нарушений трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.18. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором.

2.2.19. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением трудовых обязанностей.

2.2.20. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.3. Основные обязанности Профкома. Профком обязан:

2.3.1. Способствовать стабильной, устойчивой деятельности учреждения, стимулированию работников и специалистов к повышению качества и эффективности их труда, с установлением совместно с Работодателем систем поощрения работников за высокие показатели.

2.3.2. Способствовать в соблюдении работниками правил внутреннего трудового распорядка учреждения, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному исполнению ими должностных обязанностей.

2.3.3. Представлять работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы.

2.3.4. Выражать мотивированное мнение Работодателю по вопросам, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3.5. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям и локальным нормативным актам, а также без их необходимого согласования с Профкомом.

2.3.6. Контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора.

2.3.7. Выражать мотивированное мнение Профкома, при увольнении по инициативе Работодателя работников, являющихся членами профсоюза.

2.3.8. Добиваться обеспечения Работодателем безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий.

2.3.9. Добиваться от Работодателя согласования с Профкомом локально-нормативных актов, касающихся вопросов систем и форм оплаты и нормирования труда, управления учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

2.3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения.

2.3.11. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, надбавок стимулирующего и компенсационного характера, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в учреждении, требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.12. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда инспектирующий контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды.

2.3.13. Добиваться роста реальной заработной платы, способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

2.3.14. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза за счёт профсоюзного бюджета.

2.3.15. Проводить культурно-массовые, спортивные и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семьи.

2.4. Основные обязанности работника. Работник обязан:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои должностные обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией.

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, пожарной безопасности и иные локальные нормативные акты, принятые в учреждении.

2.4.3. Способствовать повышению эффективности и улучшению качества труда, использовать передовой опыт коллег по работе.

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

2.4.5. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, соблюдать субординацию, медицинскую этику и деонтологию.

2.4.6. Не совершать противоправных действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу, финансовым средствам и т.д.

2.4.7. Незамедлительно сообщать Работодателю или своему непосредственному руководителю о возникновении ситуаций препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение работы, а также ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.4.8. Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления (в том числе и при передаче их сменяющему работнику) в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделении и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

2.4.9. Эффективно и рационально использовать оборудование, инвентарь, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим вещам, и предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергетические, материальные и иные ресурсы.

2.4.10. Нести материальную ответственность за ущерб, причиненный работодателю в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, а в иных случаях предусмотренную Гражданским кодексом Российской Федерации.

2.5. Основные права работодателя. Работодатель имеет право:

2.5.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.5.2. Издавать приказы, распоряжения, принимать иные локальные нормативные акты, касающиеся деятельности учреждения, осуществлять контроль за их исполнением.

2.5.3. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

2.5.4. Поощрять работников за добросовестный эффективный и качественный труд.

2.5.5. Требовать от работников добросовестного исполнения ими трудовых обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией, приказами, распоряжениями и иными локальными нормативными актами учреждения, требовать от работников бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка.

2.5.6. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.5.7. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.5.8. Создавать производственный совет, образуемый на добровольной основе из числа работников учреждения, имеющих достижения в труде, для подготовки предложений по совершенствованию производственной деятельности, отдельных производственных процессов, внедрению новой техники и новых технологий, повышению производительности труда и квалификации работников. Полномочия, состав, порядок деятельности производственного совета и его взаимодействия с работодателем устанавливаются локальным нормативным актом. К полномочиям производственного совета не могут относиться вопросы, решение которых в соответствии с федеральными законами отнесено к исключительной компетенции органов управления учреждением, а также вопросы представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, решение которых отнесено к компетенции Профкома.

2.5.9. Реализовывать права, предоставленные законодательством о специальной оценке условий труда.

2.6. Основные права Профкома. Профком имеет право:

2.6.1. Совместно с Работодателем (его представителями) вести переговоры:

2.6.1.1. По решению социально – трудовых и экономических вопросов при реорганизации и ликвидации учреждения.

2.6.1.2. По введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, изменение трудовой функции.

2.6.1.3. По профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников.

2.6.1.4. По другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ, учредительными документами учреждения, коллективным договором.

2.6.2. Вносить по этим и другим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

2.6.3. Свободно распространять информацию о своей деятельности.

2.6.4. Оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза. Профком защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых споров и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные

права и интересы работников не зависимо от членства в профсоюзе, в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

2.6.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашений.

2.7. Основные права работника. Работник имеет право на:

2.7.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.7.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.7.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором.

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

2.7.5. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.7.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требований охраны труда на рабочем месте, профессиональную подготовку и переподготовку, повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.7.7. Участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах.

2.7.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них, для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.7.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений.

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

2.7.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.7.12. Возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.7.13. Обязательное социальное страхование, предусмотренное законодательством Российской Федерации.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем

работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя. Сторонами трудового договора являются работник и работодатель. Трудовой договор (Эффективный контракт), заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах и подписывается каждой из сторон. Один экземпляр трудового договора передается работнику под подпись, другой хранится у работодателя.

3.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

3.3. Стороны договорились, что после принятия настоящего коллективного договора в учреждении будет проводиться работа по поэтапному переходу и заключению с работниками учреждения «Эффективного контракта».

3.4. Эффективный контракт (далее по тексту – трудовой договор) - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов, количества и качества труда, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. Заключать с работниками трудовые договоры на неопределенный срок, а также на определённый срок (срочные трудовые договоры) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 58, статья 59).

3.5.2. По соглашению с работником, вносить изменения и дополнения в трудовой договор, путем подписания дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью заключенного трудового договора.

3.5.3. Изменять в одностороннем порядке условия трудового договора, в случаях и порядке, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.5.4. Устанавливать при приеме на работу условие об испытании в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5.5. Расторгать трудовой договор с работником по своей инициативе, на основаниях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. Сообщать Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца.

3.6.2. Предоставлять в Профком не позднее, чем за три месяца, проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень предлагаемых вакансий, другие имеющиеся варианты трудоустройства.

3.6.3. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, лиц с более высокой производительностью труда и квалификации.

3.6.4. При равной производительности труда и квалификации отдавать предпочтение в оставлении на работе:

3.6.4.1. Семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию).

3.6.4.2. Лицам, которым до выхода на пенсию осталось не более двух лет.

3.6.4.3. Лицам, проработавшим в учреждении более 10 лет.

3.6.4.4. Работникам, получившим профессиональное заболевание или трудовое увечье в учреждении.

3.6.4.5. Инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

3.6.4.6. Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

3.6.5. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора с работником - членом профсоюза в соответствии с пунктами 2,3 или 5, части 1, статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, направить в Профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

3.6.6. При организации курсов усовершенствования направлять работников на обучение без отрыва от производства, а в случае выезда на учебу с отрывом от производства - с сохранением средней заработной платы.

3.6.7. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пункту 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, в рабочее время (не более 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.6.8. Обеспечить занятость работников, обращая особое внимание на возможность:

3.6.8.1. Сохранения высокопрофессионального кадрового потенциала работников.

3.6.8.2. Внутреннего совмещения или совместительства работников на имеющиеся вакантные должности по соглашению сторон.

3.6.8.3. Увольнения работников по сокращению численности или штата работников, но применять эту меру как вынужденную, когда исчерпаны все имеющиеся возможности оставления на работе предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации.

3.6.8.4. Обеспечения мер по социальной защите высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством и отраслевыми тарифными и региональными соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.7. Профком обязан:

3.7.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем действующего трудового законодательства Российской Федерации при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3.7.2. Принимать участие в работе комиссии по трудовым спорам при обращении в неё членов профсоюза.

3.7.3. Представлять в определенные сроки свое мотивированное мнение при принятии Работодателем решения о расторжении трудового договора с работником являющимся членом профсоюза.

3.7.4. Обеспечивать защиту и представительство работников- членов профсоюза в суде, комиссии по индивидуальным трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров.

3.7.5. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в учреждении.

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

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Правила внутреннего трудового распорядка являются **Приложением № 1** к настоящему коллективному договору.

4.2. Рабочее время устанавливается работникам на основании Графика сменности, принятого в учреждении, который является **Приложением № 2** к данному коллективному договору. По общему правилу работникам учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Нормальная продолжительность рабочего времени медицинских работников учреждения составляет- 39 часов в неделю (статья 350 Трудового кодекса Российской Федерации). Продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности установлена Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101. Для прочего немедицинского персонала нормальная продолжительность рабочего времени составляет- 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени работников установлена:

4.2.1. Для женщин -36 часов в неделю.

4.2.2. Для инвалидов I и II групп - не более 35 часов в неделю.

4.2.3. Для лиц в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.

4.2.4. Для работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – от 30 до 36 часов в неделю (статья 94 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3. Для некоторой категории работников Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, может устанавливаться шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днем (воскресенье), при условии, что такая работа не повлечет выполнение работы работником за пределами установленной законодательством нормы рабочего времени. Для работников, работающих посменно рабочее время регулируется в соответствии с графиками сменности утверждаемых Работодателем с учетом мнения Профкома. Продолжительность ежедневной работы (смены) работника определяется графиком сменности учреждения.

4.4. На работу по неполному рабочему времени, кроме лиц, предусмотренных законодательством (статья 93 Трудового кодекса Российской Федерации), имеют безусловное право лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность в учреждении при исполнении ими своих трудовых обязанностей.

4.5. Сокращение продолжительности рабочего времени на 1 час накануне праздничных нерабочих и выходных дней, предусмотрено статьёй 95 Трудового кодекса Российской Федерации. В отделениях, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха (отгула) или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа, работа с ненормированным рабочим днём) допускается только в случаях, регулируемых статьями 97-101 Трудового кодекса Российской Федерации. Работники имеют право выполнять другую регулярно оплачиваемую работу на условиях трудового договора по совместительству (внутреннее, внешнее) в свободное от основной работы время.

4.7. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются работники только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочности выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения. В случаях, предусмотренных частью 3 статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации, привлечение к работе в выходные в нерабочие и праздничные дни допускаются без согласия работников. В случаях, не предусмотренных частью 3 статьи 113 Трудового Кодекса РФ, привлечение к работе в выходные, нерабочие и праздничные дни допускаются только с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

4.8. При работе в ночное время установленная продолжительность работы сокращается на один час без последующей отработки. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Не сокращается продолжительность работы в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (статья 96 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. К работе в ночное время не допускаются работники следующих категорий: беременные женщины, работники до 18 лет. Инвалиды, женщины, имеющие детей до 3-х лет, работники, имеющие ребенка-инвалида, а также осуществляющие уход за больными членами семьи, воспитывающие без супруга или супруги детей до 5 лет, только с их письменного согласия, при этом указанные работники должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время (отделом кадров при приеме на работу).

4.10. Для отдельных категорий работников, может устанавливаться ненормированный рабочий день. Данные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.11. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем установлен в **Приложении № 3** к настоящему коллективному договору, с учетом мнения Профкома.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка. В них определяется также порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней. Видами времени отдыха являются:

5.1.1. Перерывы в течение рабочего дня (смены).

5.1.2. Ежедневный (междусменный) отдых.

5.1.3. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

5.1.4. Нерабочие праздничные дни.

5.1.5. Отпуска.

5.2. Всем работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статья 114, статья 115 Трудового кодекса Российской Федерации). Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время. Для некоторых категорий работников в соответствии с законодательством, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466. Отпуск за

первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. По соглашению между работником и Работодателем, оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работнику и до истечения шести месяцев. За второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Отдельным категориям работников по их заявлению, оплачиваемый отпуск предоставляется до истечения шести месяцев.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемого Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.4. В соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, работникам учреждения предоставляются следующие ежегодные дополнительные отпуска:

5.4.1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведенной в учреждении специальной оценки условий труда, отнесенных к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени, либо опасным условиям труда от 7 до 14 календарных дней. При этом минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда составляет не менее 7 календарных дней.

5.4.2. За работу с ненормированным рабочим днем работникам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 3 календарных дней.

5.4.3. За работу в районе, приравненному к районам Крайнего Севера – 16 календарных дней.

5.5. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях.

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

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (статья 124 Трудового кодекса Российской Федерации). По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации). По согласованию с Работодателем, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением случаев выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Предоставление денежной компенсации предоставляется работнику по его заявлению, согласованного Работодателем. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. Полная денежная компенсация выплачивается в размере среднего заработка за срок полного отпуска, если работник проработал одиннадцать месяцев. Если ко дню увольнения работник проработал в текущем году менее одиннадцати месяцев, ему выплачивается денежная компенсация прямо пропорционально продолжительности отпуска. Работникам, заключившим трудовой договор сроком до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при

увольнении из расчёта два рабочих дня за месяц работы (статья 291 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. По письменному заявлению работника и согласованию с Работодателем, возможно разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, при этом хотя бы одна из его частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.9. Отпуска без сохранения заработной платы могут быть предоставлены работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность их определяется по соглашению между работником и Работодателем.

На основании письменного заявления работника Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

5.9.1. Участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году.

5.9.2. Работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году.

5.9.3. Родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой – до 14 календарных дней в году.

5.9.4. Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.9.5. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака – до 5 календарных дней в году.

5.9.6. Родителям, имеющим ребёнка первоклассника – в День знаний.

5.9.7. В связи со смертью близких родственников – до 9 календарных дней.

5.9.8. В связи с проходами на службу в Вооруженные Силы РФ – 1 день.

5.9.9. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 дней.

5.9.10. Родителям, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 дней.

5.9.11. Одиноким матери или отцу, воспитывающему ребёнка до 14 лет – до 14 дней.

5.10. Профком обязан:

5.10.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части времени отдыха работников.

5.10.2. Предоставлять Работодателю своё мотивированное мнение при составлении графика отпусков учреждения.

5.10.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении работников к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни.

5.10.4. Уделять особое внимание по соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, беременных женщин, женщин имеющих несовершеннолетних детей.

5.10.5. Вносить Работодателю представления об устранении нарушений трудового законодательства в части времени отдыха.

5.10.6. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.11. Работодатель обязан предоставлять отпуска:

5.11.1. По беременности и родам в порядке, предусмотренном статьёй 255 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.11.2. По уходу за ребёнком до 3-х лет.

5.11.3. По уходу за ребёнком-инвалидом до 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (статья 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.11.4. Работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые, предоставляется отпуск с сохранением заработной платы (статьи 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации) и оплатой проезда к месту нахождения учебного заведения 1 раз в год.

5.12. Оплата отпусков.

5.12.1. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными актами федеральных органов власти.

5.12.2. Выплата отпускных производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6.1. Заработная плата работника - это вознаграждение за труд, которое зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты, выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты (статья 129 Трудового кодекса Российской Федерации). Заработная плата каждого работника максимальным размером не ограничивается (статья 132 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.2. Оплата труда работников производится в соответствии с Положением об оплате труда принятым в учреждении и состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. К выплатам компенсационного характера относятся:

6.3.1. Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районе, приравненном к районам Крайнего Севера в размере 50%.

6.3.2. Районный коэффициент к заработной плате в размере 40%.

6.3.3. Доплата с применением повышающего коэффициента за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующие условия. Доплата производится в соответствии с Положением об оплате труда, принятым в учреждении.

6.3.4. Доплата за работу в ночное время устанавливается в процентном отношении от часовой ставки (оклада), рассчитанного за час работы в ночное время.

6.4. В целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу Работодатель осуществляет следующие стимулирующие выплаты:

6.4.1. Процентная надбавка к окладу за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения, в соответствии с Положением «О размерах и порядке исчисления надбавки стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения», принятого в учреждении.

6.4.2. Доплата молодым специалистам, в соответствии с Положением об оплате труда работников, принятого в учреждении.

6.4.3. Выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату, интенсивности труда, а также поощрительные выплаты (премии) за выполненную работу, которые устанавливаются в соответствии с критериями, позволяющими оценить профессиональное развитие, степень самостоятельности работника, результативность, важность, срочность и качество выполненных работ. Данные выплаты устанавливаются работникам с учетом рекомендаций комиссии, созданной в учреждении и согласия Профкома, в пределах фонда на оплату труда, в соответствии с Положением об оплате труда работников, принятого в учреждении.

6.4.4. Выплаты с применением персональной стимулирующей надбавки, размеры которой устанавливаются Приказом Работодателя персонально в отношении конкретного работника с учётом требований Положения об оплате труда работников, принятого в учреждении, в пределах фонда на оплату труда.

6.4.5. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, учёную степень, почётные звания, в размерах, определяемых Положением об оплате труда работников, принятого в учреждении.

6.5. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации.

6.6. Стороны договорились установить следующие доплаты работникам за работу в ночную смену – каждый час работы в двойном размере (100%) - отделениям, оказывающим экстренную, неотложную помощь, врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу отделений: приемного, хирургического, реанимации, операционного блока, фельдшер-лаборант клиничко- диагностической лаборатории, рентгенолаборант отделения лучевой диагностики). Остальным отделениям в размере – 50%.

6.7. Работодатель обязан:

6.7.1. Выплачивать причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, в размерах не ниже гарантированного минимального размера оплаты труда установленного Федеральным законом, а в случае принятия Регионального соглашения – не ниже размеров минимальной заработной платы, установленных данным Региональным соглашением на соответствующей территории Иркутской области.

6.7.2. Обеспечивать дифференциацию оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, на основе оценки сложности труда работников, оптимизации структуры заработной платы и штатной численности работников.

6.7.3. Обеспечивать установление действенных механизмов зависимости уровня оплаты труда работников от объёма и качества оказания медицинской помощи.

6.7.4. Обеспечить установление или изменение заработной платы работников (без учёта премий и выплат стимулирующего характера) не меньше заработной платы, выплачиваемой работникам до её установления (изменения), при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.7.5. Производить оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

6.7.6. Производить в повышенном размере оплату труда работникам за работу в особых условиях, с вредными и (или) опасными условиями труда, подтверждённой результатами специальной оценки условий труда.

6.7.7. Производить доплаты за совмещение профессий, должностей и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора.

6.7.8. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7.9. Производить в полном объеме оплату труда работника при неисполнении им должностных обязанностей по вине Работодателя.

6.7.10. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, 15 и 30 (в феврале 28, 29) числа каждого месяца, из них:

- 30 (в феврале 28, 29) число месяца – выплата заработной платы за первую половину текущего месяца;

- 15 число следующего месяца – выплата заработной платы за вторую половину предыдущего месяца.

6.7.11. Производить выплату заработной платы путём перечисления денежных средств на счёт банковской карты, указанный работником.

6.7.12. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.7.13. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплату заработной платы производить накануне этого дня.

6.7.14. Извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца.

6.7.15. Производить выплату заработной платы в денежной форме.

6.7.16. Производить оплату проезда на общественном транспорте участковой службе (фельдшерам), при обслуживании населения отдаленных участков.

6.7.17. Оплачивать командировочные расходы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Иркутской области, а также в соответствии с Положением о порядке и условиях направления в служебные командировки работников, принятым в учреждении.

6.8. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители Работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных законодательством (статья 142 Трудового кодекса Российской Федерации). В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

6.9. Работодатель вправе устанавливать доплаты и надбавки стимулирующего характера на основании Положения о порядке и условиях денежных выплат стимулирующего характера, принятого с учетом мнения Профкома.

6.10. Для всех случаев определения средней заработной платы, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, устанавливается единый порядок ее исчисления. Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в учреждении, независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчёт средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

6.11. В части нормирования труда Работникам гарантируется:

6.11.1. Применение систем нормирования труда, определяемых Работодателем с учётом мнения Профкома (статья 159 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.11.2. Государственное содействие системной организации нормирования труда.

6.12. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

6.13. Достижение высокого уровня оказания услуг отдельными работниками за счёт применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм.

6.14. О введении новых норм труда Работодатель извещает работников не позднее, чем за два месяца;

6.15. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки.

6.16. Профком обязан:

6.16.1. Осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами трудового законодательства Российской Федерации в части оплаты труда, компенсации за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу.

6.16.2. Требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной и материальной ответственности за несвоевременную оплату труда.

6.16.3. Обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к дисциплинарной ответственности должностных лиц за неисполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений.

6.16.4. Вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6.16.5. Обращаться в суд по собственной инициативе или просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

7. ОХРАНА ТРУДА.

7.1. Работодатель выстраивает свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением деятельности жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда выделять средства, предусмотренные сметой расходов, но не менее 0,2% суммы затрат на производство работ (услуг). Контроль и ответственность за своевременным расходованием средств по смете возлагается на Работодателя, специалиста по охране труда и уполномоченного по охране труда от Профкома.

В утвержденном соглашении по охране труда и смете расходов, предусматриваются мероприятия:

7.2.1. По сокращению тяжелого физического труда, особенно для женщин.

7.2.2. По улучшению условий и охраны труда женщин.

7.2.3. По санитарно-бытовому обеспечению.

7.2.4. По реконструкции санитарно-бытовых помещений.

7.2.5. По обеспечению приоритетности финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором. Соглашение по охране труда является **Приложением № 4** к настоящему коллективному договору.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в структурных подразделениях учреждения. Укрепляет службу охраны труда в учреждении, оборудует и обеспечивает работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии с законодательством Российской Федерации в области охраны труда. Обеспечивает работу комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей

Работодателя и Профкома. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за счёт средств учреждения. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации.

7.4. Работодатель предоставляет информацию и документы, необходимые структурным подразделениям для осуществления своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.5. Работодатель обязан:

7.5.1. Проводить работникам инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

7.5.2. Запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знания требований охраны труда (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.5.3. Организовать за счёт собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

7.5.4. Обеспечивать контроль за выдачей и использованием работниками специальной одежды, специальной обуви и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с разработанным порядком.

7.5.5. Обеспечить хранение, стирку, сушку, ремонт, замену, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты (СИЗ) работников.

7.5.6. Организовать выдачу бесплатного молока или других равноценных продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (0,5 л. в смену), мыла (100 гр. в месяц) – всем работникам.

7.5.7. Осуществлять компенсационные выплаты взамен молочных продуктов (Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации № 45-н от 16.02.2009г.) по письменному заявлению работников. Производить денежную компенсацию в случае невозможности обеспечения молоком (отдаленность рабочего места от места, оборудованного для данных целей) в дни непосредственной, фактической занятости работников на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов.

7.5.8. Обеспечивать проведение и применение результатов специальной оценки условий труда на рабочих местах. Если по результатам проведённой специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям, администрация учреждения разрабатывает соответствующий план мероприятий по улучшению и «оздоровлению» условий труда на данном рабочем месте.

7.5.9. Ознакомить работников под подпись с результатами проведённой специальной оценки условий труда до их применения.

7.5.10. Участвовать на паритетных началах совместно с Профкомом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжёлые и вредные условия труда.

7.5.11. Производить возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в соответствии с Федеральным законом «Об

обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 27.07.1998г. № 125-ФЗ.

7.5.12. Обеспечить участие Профкома в расследовании всех несчастных случаев на производстве (статья 227 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.5.13. Создавать условия для работы уполномоченных лиц Профкома по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечивать их правилами, инструкциями и другими нормативным и справочным материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.6. Профком обязан:

7.6.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда и безопасности.

7.6.2. Вносить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении.

7.6.3. Избрать в структурных подразделениях с количеством работающих более 15 человек, уполномоченных по охране труда для обеспечения общественного контроля.

7.6.4. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

7.6.5. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда, а также по вопросу проведения и применения результатов специальной оценки условий труда.

7.6.6. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев.

7.7. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профком вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в государственную инспекцию труда для принятия неотложных мер. При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни или здоровью работников, Профком вправе требовать от Работодателя приостановление работ впредь до принятия окончательного решения государственной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

7.8. Работники учреждения в области охраны труда обязаны:

7.8.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда, принятыми в учреждении.

7.8.2. Применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.8.3. Проходить в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, обязательные и периодические медицинские осмотры.

7.8.4. Незамедлительно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.8.5. Ознакомиться под подпись с результатами проведённой специальной оценки условий труда рабочих мест.

7.9. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

8. ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН.

8.1. В целях сохранения в учреждении квалифицированных женских кадров и создания условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель принимает на себя следующие обязательства:

8.1.1. Выделять рабочие места в отделениях исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более лёгкую работу, исключаящую воздействие вредных производственных факторов.

8.1.2. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в рабочее время.

8.2. Профком обязуется оказывать материальную помощь за счёт средств профсоюзного бюджета одиноким матерям – членам профсоюза (при наличии соответствующего документа), имеющим детей дошкольного и школьного возраста, один раз в год.

8.3. Работодатель обязан:

8.3.1. Освобождать работниц, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет) по их просьбе, от ночных смен.

8.3.2. Предоставлять по письменному заявлению работницы, имеющей ребенка в возрасте до 16 лет, дополнительный выходной день ежемесячно, без сохранения заработной платы.

8.3.3. Предоставлять по письменному заявлению работниц, имеющих двух и более детей до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, а также указанный отпуск по письменному заявлению может быть присоединен к основному оплачиваемому отпуску, может быть использован отдельно полностью или по частям.

9. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ. УЧЕНИЧЕСКИЙ ДОГОВОР.

9.1. Работники имеют право на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку, включая обучение новым профессиям.

9.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет Работодатель.

9.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется Работодателем с учетом мнения Профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

9.4. Работодатель предоставляет возможность повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в три или пять лет.

9.5. Работодатель обязан при направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и

обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.6. Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определённых видов деятельности.

9.7. Для нужд учреждения, работники имеют право на иное дополнительное профессиональное образование, не связанное с их непосредственной работой определённой трудовым договором, в том числе переподготовку, включая обучение новым профессиям, специальностям. Указанное право реализуется путём заключения договора между работником и Работодателем (статья 197 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.8. Работодатель имеет право заключать с работником учреждения или лицом ищущим работу ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы. Ученический договор с работником является дополнительным к трудовому договору.

9.9. Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения дополнительного профессионального образования, прохождения переподготовки и обучения новым профессиям и специальностям.

9.10. Ученический договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и включает в себя следующие основные условия, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации:

9.10.1. Наименование сторон.

9.10.2. Указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником.

9.10.3. Обязанность Работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором.

9.10.4. Обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с Работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре.

9.10.5. Срок ученичества.

9.10.6. Размер оплаты в период ученичества.

9.11. При заключении ученического договора, в него по соглашению между работником и Работодателем могут включаться и иные условия, не противоречащие Трудовому кодексу Российской Федерации и локальным нормативным актам Работодателя. Условия ученического договора, противоречащие Трудовому Кодексу Российской Федерации и (или) локальным нормативным актам Работодателя, настоящему коллективному договору, являются недействительными и не применяются (статья 206 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.12. Во время ученичества за учениками сохраняются все гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, локальными нормативными актами Работодателя. Также на учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

9.13. Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором (статья 208 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.14. В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию Работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесённые Работодателем расходы в связи с ученичеством (часть 2, статьи 207 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.15. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, работник обязан возместить затраты, понесённые Работодателем на его

обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (статья 249 Трудового кодекса Российской Федерации).

10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ.

10.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в учреждении, стороны коллективного договора договорились:

10.1.1. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

10.1.2. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия.

10.1.3. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

10.1.4. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью, удовлетворения творческих способностей и интересов. Профкому ходатайствовать о предоставлении помещений для занятия спортом перед сторонними организациями и учреждениями.

10.1.5. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

10.2. Профком обязан:

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

10.2.2. Проводить работу по привлечению молодых людей в деятельность Профкома, вести активную пропаганду здорового образа жизни и культуры быта среди молодежи.

10.2.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством Российской Федерации льгот и дополнительных гарантий.

10.2.4. Контролировать порядок и очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков работникам, не достигшим 18 лет, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.2.5. Не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

10.2.6. Не допускать привлечения к сверхурочным работам работников, не достигших 18 лет.

10.2.7. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при заключении и расторжении с ними трудового договора.

10.2.8. Оказывать содействие нуждающимся молодым работникам в предоставлении жилья.

10.2.9. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов.

11. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. Обеспечить права работников на социальные гарантии, льготы в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

11.1.2. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;

11.1.3. Обеспечить в организации персонифицированный учёт в соответствии с законом Российской Федерации «Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

11.1.4. Способствовать оздоровлению детей в детских санаториях и санаторно-оздоровительных лагерях в период летних и зимних каникул, в соответствии с поданной заявкой в комплексный центр социального обслуживания населения.

11.1.5. Обеспечить деятельность комиссии по социальному страхованию в учреждении и производить оплату работы за счёт средств учреждения с обязательным участием в работе комиссии Профкома.

11.2. Профком обязуется:

11.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

11.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионного и социального страхования.

11.2.3. Принимать активное участие в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходом средств, периодически информировать об этом работников.

11.2.4. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

11.3. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников учреждения и членов их семей, а также ходатайствовать перед администрацией города о предоставлении жилья социального и коммерческого найма работникам учреждения, молодым специалистам, приглашенным специалистам в связи с производственной необходимостью (по соглашению сторон), содействовать работникам, имеющим детей дошкольного возраста, в получении мест в дошкольных образовательных учреждениях. Работодатель и Профком информируют трудовой коллектив о выделенном жилье (квартиры, общежитии).

11.4. Стороны договорились принять меры по организации горячего питания работников учреждения. Для этих целей Работодатель обязуется организовать в учреждении работу буфета с местами для приёма пищи, а Профком обязуется отрегулировать режим работы буфета, удобный для работников, а также осуществлять контроль за его работой, количеством и качеством продукции, её ассортиментом, условиями хранения и т.п.

11.5. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками учреждения и членами их семей. Для этих целей Работодатель:

11.5.1. Предоставляет Профкому (при наличии), на безвозмездной основе, имеющиеся на балансе учреждения объекты культурного, спортивного, оздоровительного назначения.

11.5.2. Обеспечивает за счёт учреждения техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (статья 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.5.3. В целях мотивации работников к качественному труду, при условии имеющихся финансовых возможностей, перечисляет Профкому денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурной работы, а также на участие в профессиональных конкурсах, участие в городских мероприятиях (спартакиадах, туристических слётах, иных конкурсах).

11.6. Профсоюз способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, дня здоровья, направляет деятельность культуры, спорта, отдыха, туризма, физкультурно- оздоровительных объектов на удовлетворение интересов и потребностей работников учреждения и членов их семей, осуществляет контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, решает вопросы с автотранспортными предприятиями города по доставке работников к месту проведения физкультурно- оздоровительных, туристических, художественных и иных культурно- массовых мероприятий.

11.7. Профсоюз проводит работу по организации и проведению праздничных мероприятий (новый год, профессиональные праздники, и.т.д.), решает вопросы по приобретению новогодних подарков работникам, материального поощрения, награждения ценными подарками и.т.д.

11.8. Стороны договорились на установление работникам учреждения следующих дополнительных поощрений и льгот:

11.8.1. На внеочередное или первоочередное обслуживание детей работников ОГБУЗ «Братская детская городская больница» медицинскими специалистами учреждения.

11.8.2. На поощрение работников, состоящих в Профкоме ОГБУЗ «Братская детская городская больница», за счет средств профсоюзного бюджета и средств учреждения, а также других работников только из средств учреждения, за безупречный труд, в связи с юбилеем, выходом на пенсию.

11.8.3. На установление поощрительной системы для работников за долголетний добросовестный труд памятными медалями, благодарственными письмами, грамотами ОГБУЗ «Братская детская городская больница». За особые заслуги рекомендовать к награждению почётными грамотами, благодарственными письмами Министерства здравоохранения Иркутской области, Министерства здравоохранения Российской Федерации, знаками «Отличник здравоохранения», званиями «Заслуженный врач Российской Федерации» и др. Обеспечить работу совета по наградам.

11.9. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в соответствии с Положением о материальной помощи принятым в учреждении (**Приложение № 6**).

11.10. Выплачивать единовременное пособие при выходе работников на пенсию за счёт средств профсоюзного бюджета, в зависимости от стажа работы.

11.11. Оказывать содействие членам профсоюза в обеспечении их детей путёвками на период каникул в санатории и оздоровительные лагеря.

12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

12.1. Работодатель включает представителей Профкома по уполномочиванию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с пунктом 3 статьи 16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (статья 52 Трудового кодекса Российской Федерации).

12.2. Основные формы участия работников и их представительного органа – предусмотрены статьёй 53 Трудового кодекса Российской Федерации.

12.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением Работодателем и их представителями

трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профкому учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (статья 370 Трудового кодекса Российской Федерации).

12.4. Работодатель обеспечивает участие представителей Профкома в рассмотрении индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам, создаваемой на паритетных началах. Комиссия осуществляет свою работу согласно положению. В случае несогласия с решением комиссии по трудовым спорам работники обращаются в суд. За разрешением индивидуального трудового спора работники могут обращаться в суд, минуя комиссию по трудовым спорам. Профком оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в государственную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты.

12.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

12.6. Стороны договорились, что рассмотрение коллективных трудовых споров Работодатель и Профком учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации в случаях:

12.6.1. Неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и Работодателем (его представителем) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату).

12.6.2. Заключения, изменения и невыполнения коллективного договора.

12.7. Если рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров, предусмотренное главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации не привело к их разрешению, либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки (статьи 409, 410, 411 Трудового кодекса Российской Федерации).

13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

13.1. Работодатель и Профком выстраивают свои отношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

13.2. Работодатель признаёт, что Профком является единственным полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

13.2.1. Защиты социально-трудовых прав интересов работников.

13.2.2. Содействия их занятости.

13.2.3. Ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

13.2.4. Соблюдения законодательства о труде.

13.2.5. Участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

13.3. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудовыми отношениями споров, а в

области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах и в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом.

13.4. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие Профкому в его деятельности.

13.5. Работодатель обязан:

13.5.1. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

13.5.2. Не препятствовать представителям Профкома посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации установленных задач и предоставленных законодательством прав.

13.5.3. Представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров.

13.5.4. Безвозмездно представлять Профкому учреждения помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять Профкому в безвозмездное пользование необходимое для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику.

13.5.5. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профкома. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются учреждением.

13.5.6. Выполнять ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатью и тиражированием информационных материалов, необходимых для работы профорганов, не ограничивать внутренними средствами радиовещания и местного телевидения.

13.5.7. Распространять действующие в учреждении социальные гарантии и льготы, премиальные системы и поощрительные выплаты на выборных работников профорганов учреждения.

13.5.8. Предоставить возможность участия с правом голоса председателю Профкома в работе коллегиального руководящего органа учреждения.

13.5.9. Расследовать и учитывать в учреждении все несчастные случаи, произошедшие с освобождёнными от основной работы штатными работниками и не освобождёнными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей. Оформлять их в соответствии с Положением “О порядке расследования несчастных случаев” и “Правилами установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний”.

13.5.10. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счета профсоюзного комитета членские профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы Профкому одновременно с выплатой заработной платы. Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счет Профкома по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза на культурно-массовые и спортивные мероприятия.

13.5.11. Предоставлять в бесплатное пользование Профкому помещения для организации отдыха, культурно-просветительной и спортивно-оздоровительной работы.

13.5.12. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобождёнными от основной работы профсоюзными работниками

после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в учреждении.

13.5.13. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов и не освобождённым от своей основной работы, освобождённым профсоюзным работникам, избранным в профсоюзный орган, работникам, являющимся членами выборного профсоюзного органа.

13.5.14. Предоставлять ежемесячно в рабочее время не освобождённым от основной работы членам профсоюзных органов для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора и др.) с оплатой по среднему заработку за счёт учреждения, уполномоченным профсоюза по охране труда 1 час в неделю, на время кратковременной учёбы 5 дней в год (школа профгруппорга), для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

13.6. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, Работодатель может нести дисциплинарную, административную, уголовную ответственность.

13.7. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без учёта мнения Профкома, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

14.1. Контроль за выполнением коллективного договора учреждения осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

14.2. Стороны обязуются:

14.2.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников учреждения не реже 1 раза в год. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

14.2.2. Обеспечить возможность постоянно-действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверки хода выполнения коллективного договора осуществлять контроль за его выполнением и рассматривать на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией Работодателя и Профкома об итогах проверок и принятых мерах.

14.2.3. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

14.3. Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора, заслушивает на своих заседаниях информацию о ходе выполнения положений настоящего коллективного договора.

14.4. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, привлекаются к ответственности.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года с правом внесения дополнений и изменений. Он вступает в силу со дня подписания, т.е. указанной конкретной даты, установленной коллективным договором (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).

15.2. За три месяца до истечения срока действия коллективного договора стороны начинают работу по его продлению или заключению нового коллективного договора. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет. При ликвидации ОГБУЗ «Братская детская городская больница» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

15.4. Неотъемлемой частью коллективного договора является перечень документов, который приведён на странице 2 настоящего коллективного договора.

15.5. Положения не отражённые сторонами в настоящем коллективном договоре, будут разрешаться в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

15.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение семи дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации (статья 50 Трудового кодекса Российской Федерации), а также обязуется в течение 30 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить с коллективным договором вновь принимаемых работников до подписания трудового договора.

15.7. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации предусмотренной статьёй 50 Трудового кодекса Российской Федерации.

Коллективный договор принят с Приложениями на профсоюзной конференции от « 08 » февраля 2017 года. От работников присутствовало 85 человек.