

Председатель ППО
ГБОУЗ Кандалакшская ЦРБ
Е.В.Кондратьева



Главный врач
ГБОУЗ Кандалакшская ЦРБ
В.Л.Петров



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБЛАСТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ КАНДАЛАКШСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА

между работодателем, в лице главного врача и работниками, в лице
председателя первичной профсоюзной организации

на 2017 – 2020 г.г.

Утверждён на конференции трудового
коллектива государственного областного
учреждения здравоохранения Кандалакшская
центральная районная больница
04 мая 2017 года
Дата вступления в силу КД - с 04.05.2017г.



№ 119/2017 от 12.05.2017

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2017-2020 г.г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения Кандалакшская центральная районная больница, в лице главного врача (в дальнейшем Работодатель) и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации ГОБУЗ Кандалакшская центральная районная больница (в дальнейшем Профсоюз), представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию, в лице ее профсоюзного комитета, единственным полномочным представителем работников (Первичная профсоюзная организация ГОБУЗ Кандалакшская ЦРБ), ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, ГК РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым региональным соглашением между Министерством здравоохранения Мурманской области и Мурманской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ.

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем.

1.6. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией.

1.7. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.8. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.9. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию (либо с учетом мотивированного мнения) профсоюзного комитета (ст. 8 ТК РФ).

1.10. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения коллективного договора.

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

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими и финансовыми средствами (в пределах выделенного финансирования), для выполнения работы;

2.2.3. приобретать медицинское оборудование, аппаратуру и другие вспомогательные средства для лечения и обследования больных;

2.2.4. использовать современную диагностическую и лечебную аппаратуру для предоставления медицинской помощи на хозрасчётной основе по договорам с предприятиями, организациями, учреждениями;

2.2.5. оказывать платные медицинские услуги предприятиям, организациям, учреждениям, а так же физическим лицам; оплату труда работников, работающих по договорам с предприятиями, производить по соглашению сторон;

2.2.6. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.7. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, содействовать работнику желающему повысить квалификацию;

2.2.8. специалист может получить другую смежную медицинскую специальность при наличии финансовой возможности и производственной

необходимости, при заключении трудового договора, сроком не менее 3-х лет;

2.2.9. предоставлять профсоюзному комитету информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

2.2.10. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договора в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);

2.2.11. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.12. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору;

2.2.13. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.14. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать предложения и взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.2.15. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.16. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.17. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности ГОБУЗ Кандалакшской ЦРБ присущими профсоюзам методами;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному и своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4. добиваться от работодателя отмены управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашения, принятии локальных нормативных актов без необходимого согласования (либо мотивированного мнения) с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

2.3.5. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.6. давать мотивированное мнение профсоюзного комитета при увольнении работников, являющихся членами Профсоюза, при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы

работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.7. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочем месте, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.8. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.9. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.10. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.11. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

2.4.4. за причиненный ущерб работник несёт материальную ответственность в пределах своего среднемесячного заработка (ст.238, 241 ТК РФ);

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы, и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами

2.6. В соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» иными законами и нормативно – правовыми актами РФ, Уставом профсоюза, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономических вопросам, в частности:

- по вопросам, касающимся оплаты труда работников;
- по реорганизации и ликвидации учреждения;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- аттестации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором.

2.6.2. вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

2.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4. оказывать информационно-методическую, консультативную и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным 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, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, согласно графика сменности производства, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.10. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.11. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное страхование в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договора хранится у каждой из сторон (ст. 57, 67 ТК РФ)

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.57, 60 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных ТК и иными федеральными законами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, соглашениями, коллективным договором

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3. осуществлять приём граждан на работу в соответствии с их квалификацией и производственной компетенцией;

3.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ;

3.2.5. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.6. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях, предусмотренных ст. 72-75 ТК РФ;

3.2.7. работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, работодатель с письменного согласия работника должен перевести на другую имеющуюся у него работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе от перевода или отсутствии соответствующей работы работодатель обязан отстранить работника от работы с сохранением места работы на срок не более 4 месяцев;

3.2.8. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за 3 месяца, предоставляя необходимые документы (проект приказа о сокращении, список сокращаемых должностей и работников, перечень

вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства, штатное расписание, уведомление о сокращении и т.д.);

3.2.9. обеспечить преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение оставления на работе имеют:

- сотрудники при наличии 2 и более иждивенцев;
- лица пред пенсионного возраста (за 2 года до выхода на пенсию);
- проработавшие на предприятии не менее 10 или 15 лет (по соглашению);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- работники моложе 18 лет.

3.2.10. расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение 2 лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч. 4 ст. 82 ТК РФ);

3.2.11. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизации, а также сокращение численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ);

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации;

3.3.3. представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373);

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудового договора

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Работодатель обязуется обеспечивать установленную законодательством для работников здравоохранения продолжительность рабочего времени и времени отдыха.

4.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Для медицинских работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ). Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается 36-часовая неделя (ст. 320 ТК РФ)

Сокращённая продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых с вредными и (или) опасными условиями труда не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учётом мнения Российской 3-х сторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

4.1.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет – 5 часов;
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – 7 часов;
- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учёбу с работой:
- в возрасте от 14 до 16 лет – 2,5 часа;
- в возрасте от 16 до 18 лет – 4 часа.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее – 6 часов.

Для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

4.1.3. При организации двухсменной работы начало, окончание и продолжительность смены определяется графиком сменности,

утвержденным по согласованию с выборным профсоюзным органом и доводится до сведения работников не позже, чем за 30 суток до их введения.

Запрещается привлечение работника к работе в течение двух смен подряд, а также предоставление междусменного отдыха меньше двойной продолжительности времени предшествующего отдыху.

При продолжительности смены не более 6,5 часов обеденный перерыв может не предоставляться. Руководителями подразделений определяется время и место приема пищи и в недельный срок доводится до сведения работающих. При питании без выхода из помещения время перерыва не менее 20 минут, вне рабочего помещения не менее 30 минут.

4.1.4. Норма рабочего времени на определенные календарные периоды времени исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье исходя из продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при продолжительности рабочей недели менее 40 часов – количество часов, получаемое в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на пять дней.

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

В соответствии с частью 2 статьи 112 ТК РФ при совпадении выходного и нерабочего дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

В тех случаях, когда в соответствии с решением Правительства РФ выходной день переносится на рабочий день, продолжительность работы в этот день (бывший выходной) должна соответствовать продолжительности рабочего дня, на который перенесен выходной день.

Исчисленная в таком порядке норма рабочего времени распространяется на все режимы труда и отдыха.

4.1.5. Перенос выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, предусмотренный частью 2 статьи 112 ТК РФ, осуществляется работодателем, применяющим различные режимы труда и отдыха, при которых работа в праздничные дни не производится. Такой порядок переноса выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, в равной степени относится к режимам работы как с постоянными фиксированными по дням недели выходными днями, так и со скользящими днями отдыха.

В случае если приостановка работы в нерабочие праздничные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям (непрерывно действующее производство, ежедневное обслуживание населения), перенос выходных дней, предусмотренный частью 2 статьи 112 ТК РФ, не осуществляется.

4.1.6. В соответствии со ст.99, 113 ТК РФ, привлечение работников к сверхурочной работе, к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускаются с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.3 ст.99, ч.3 ст.113 ТК РФ». В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа первичной

профсоюзной организации. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. В случае производственной необходимости отдельные работники могут привлекаться к сверхурочной работе и работе в выходные и праздничные дни с предварительного согласия Профсоюзного комитета и после издания соответствующего приказа, с которым работник знакомится под роспись. Если работник не был ознакомлен под роспись и не вышел на работу, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97, 99 ТК РФ.

4.1.7. В связи с производственной необходимостью, для обеспечения оказания медицинской помощи, разрешить работодателю вносить изменения в режим работы поликлинических отделений.

4.1.8. Продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работ, время перерыва в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней (ежемесячные графики сменности работы) устанавливаются правилами внутреннего распорядка. Работники, которым установлен ненормированный рабочий день, могут в отдельные дни привлекаться сверх установленного рабочего времени.

4.1.9. Работодатель обеспечивает следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем;
- работа по графику (работа в две, три или четыре смены) в соответствии с утвержденным графиком сменности с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, который согласовывается не позднее, чем за один месяц до введения его в действие;
- работа в течение двух смен подряд запрещается;
- суммированный учет рабочего времени, который устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.10. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.2. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 100, 103, 104 ТК РФ)

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1). В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны, продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок

предоставления в соответствии с законодательством выходных и праздничных дней.

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

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

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам организации предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с ненормированным рабочим днем (статья 119 ТК РФ);
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно специальной оценки условий труда (ст. 117), только за фактически отработанное время во вредных условиях (ст.121 ТК РФ).

(Приложения №13, №14, №15)

Лицам, работающим в районах Крайнего Севера, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 24 календарных дня.

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

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

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время (ст.121 ТК РФ).

Согласно «Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 273/П-209с изменениями от 14.04.2004г., с изменениями от 26.01.2017г.) – полный дополнительный отпуск представляется работникам, если в рабочем году они фактически отработали во вредных условиях труда не менее 11 месяцев, если менее, то отпуск предоставляется пропорционально проработанному времени.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ)

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

Согласно ст. 126 ТК РФ часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных 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 исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.7. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ)

На основании письменного заявления работника представляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году, по соглашению сторон – до 30 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- женщинам по уходу за ребёнком до достижения им 3-х летнего возраста;
- мужчинам, жёны которых находятся в послеродовом отпуске – 10 дней;
- работникам не болевшим в течении года – 6 дней;
- работникам в связи со своей юбилейной датой (25,40, 50, 55, 60 лет) – 2 дня;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи – на срок по заключению медицинского учреждения.

Отдельным категориям работников предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128, 263 ТК РФ): работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодных

дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включается: время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней.

5.8. Родителям, чьи дети идут в 1 класс - 1 сентября, и чьи дети оканчивают школу – в день последнего звонка, предоставляется один день в счёт отпуска, оплачиваемый по среднему заработку, для посещения школы вместе с ребёнком.

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

5.10. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю своё мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режим времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обстоятельствами;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников учреждения здравоохранения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Государственного областного бюджетного учреждения здравоохранения Кандалакшская центральная районная больница, разработанное в соответствии с приказом № 92 от 17.02.2017г. «Об утверждении примерного Положения об оплате труда работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области, постановлением Правительства Мурманской области от 12.05.2014 № 243-ПП «Об оплате труда работников областных бюджетных, автономных и казенных учреждений Мурманской области» (в редакции постановления Правительства Мурманской области от 06.02.2017 №45-ПП), едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по

регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016г., и в целях реализации принципа единообразного подхода к формированию заработной платы работников государственных областных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Мурманской области.

В целях обеспечения оплаты труда отдельных категорий работников в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области, производится ежемесячная доплата к заработной плате до размера минимальной заработной платы, в соответствии с Порядком, утвержденным постановлением Правительства Мурманской области.

6.2. Положением об оплате труда определены:

- минимальные размеры должностных окладов (окладов) медицинских работников;
- минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по предоставлению социальных услуг;
- минимальные размеры должностных окладов (окладов) работников учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников;
- минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих;
- минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям служащих;
- минимальные размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих;
- размеры, порядок и условия применения повышающих коэффициентов к окладам;
- порядок оплаты труда руководителей учреждений, его заместителей и главного бухгалтера;
- перечень, порядок и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок начисления ежемесячной доплаты до размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области;
- порядок формирования фонда оплаты труда;
- другие вопросы оплаты труда.

6.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

6.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

6.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально

отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.7. Заработная плата работника включает в себя минимальный должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и предельными размерами не ограничивается. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, устанавливается в кратности от 1 до 8.

6.8. Заработная плата работников (включающая все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя, независимо от источников этих выплат), отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Мурманской области.

6.9. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом или с учетом его мотивированного мнения (ст. 135 ТК РФ).

6.10. Работодатель обязан:

6.10.1. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работников на основании соответствующих правовых нормативных актов;

6.10.2. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (**приложение №17** форма расчетного листка);

6.10.3. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца (ст.136 ТК).

Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки:

- 27 числа – аванс;
- 12 числа, следующего за расчётным – окончательный расчёт.

Аванс работникам выдаётся в размере не менее 50% должностного оклада по основной должности с учётом надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждение здравоохранения, районного коэффициента и полярной надбавки за работу в районе Крайнего Севера, по итогам отчётного месяца.

Окончательный расчёт включает в себя доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, надбавки за напряжённость в труде.

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

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

6.10.4. Извещать работника обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца;

- в случае принятия в субъекте РФ решения об увеличении величины минимальных окладов по сравнению с принятыми на федеральном уровне, работодатель обязуется производить исчисление окладов с учетом изменений.

6.10.5. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 26.06.95 г. №610, Постановление Совета Министров РСФСР от 17.01.91 г. №27, п.3)

6.10.6. Оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;

- оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 минимального оклада;

- оплачивать время простоя по вине работника в размере 1/3 средней минимального оклада.

6.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ), по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, получающих оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.13. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с

нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры повышения оплаты труда работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установлены в **приложении 2.1**. Положения по оплате труда.

Доплата работникам, занятых на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда производится по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.14. При оплате труда в ночное время каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время установлены в **приложении №12** настоящего КД. Ночным временем считается время с 22.00 до 6.00.

6.15. Работодатель имеет право:

6.15.1. Устанавливать стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ, премиальные выплаты по итогам работы.

Стимулирующие выплаты осуществляются по решению главного врача в пределах средств обязательного медицинского страхования, а также средств от предпринимательской деятельности.

Выплаты за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряжённость в труде устанавливаются приказом по учреждению. Надбавки устанавливаются по ходатайству отделений в пределах фонда оплаты труда и в зависимости от личного вклада каждого работника.

6.10.8. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

6.11. Работодатель и профсоюзный комитет обеспечивает систематический контроль:

6.11.1. За исполнением норм ТК РФ, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации при установлении и реализации в учреждениях систем оплаты труда (далее – ТК РФ)

6.11.2. За своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам учреждений.

6.11.3. За соблюдением действующих нормативных правовых актов, гарантирующих:

- сохранение уровня заработной платы работников не ниже установленного до введения новых систем оплаты труда;

- выплату заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим трудовые обязанности, в размерах не

ниже минимальной заработной платы, установленной федеральным законом, нормативными правовыми актами субъекта Федерации.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7. Работодатель:

7.1. Создает на паритетной основе из представителей работодателя, профкома комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования РФ.

7.2. Создает и укрепляет работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

7.3. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекция труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ);

7.4. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования РФ), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с ФЗ №О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10 – ФЗ.

7.5. Работодатель обязуется:

- разрабатывать по согласованию с профкомом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

- обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, не прошедших обязательный медицинский осмотр (ст. 212 ТК РФ);

- организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований ст. 212 ТК РФ);

- при поступлении на работу врачебного и среднего медицинского персонала прохождение медицинского осмотра проводится за счет средств

работника, возмещение расходов работнику производится работодателем в течение первого месяца работы с даты заключения трудового договора;

- при поступлении на работу младшего медицинского персонала и прочего персонала прохождение медицинского осмотра проводится за счет работника, возмещение расходов производится работодателем в течение 6 месяцев с даты заключения трудового договора;

- обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающих, обезжиривающих средств, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, контролировать правильное использование средств индивидуальной защиты (**приложение №9, №9.1; приложение №10, №10.1** настоящего КД);

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по аттестации рабочих мест обеспечивать работников бесплатным, по установленным нормам молоком или другими равноценными продуктами (**приложение №11**);

- проводить поэтапную специальную оценку условий труда(426 ФЗ от 28.12.2013г.);

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

- если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место не соответствует гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, разрабатывает с профкомом План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте;

- вести учет и анализ производственного травматизма, аварий и профзаболеваний в организации, совместно с профкомом разрабатывать и контролировать выполнение мероприятий по их предупреждению;

- совместно с профкомом разрабатывать соглашения по охране труда, обеспечивать финансирование и выполнение включенных в них мероприятий;

- обеспечивать участие профкома в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаев со смертельным исходом в течение суток информировать территориальное объединение профсоюзов, обеспечивать участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представлять информацию в соответствующие профсоюзные органы по выполнению мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки;

- нести материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровью, связанным с исполнением ими трудовым обязанностями в соответствии с действующим законодательством РФ;

- на паритетных началах совместно с профкомом участвовать в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами

изменений условий труда и установления размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.7. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);

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

- 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. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. В целях улучшения работы по охране здоровья:

- работникам ГОБУЗ «КЦРБ», нуждающихся в стационарном лечении, предоставляется сервисная палата (при наличии), с согласованием главного врача;

- неработающим пенсионерам, ушедшим на заслуженный отдых и отработавших в ГОБУЗ КЦРБ не менее 20 , предоставляется сервисная палата с оплатой 50% от ее стоимости;

- проведение ежегодного медицинского осмотра работников ГОБУЗ «КЦРБ», занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, подвергающихся воздействию вредных факторов (ст. 213 ТК РФ);

- бесплатное прохождение медицинских комиссий на получение водительских прав для работников ГОБУЗ «КЦРБ».

8.2. Стороны договорились, что Работодатель принимает меры по предоставлению работникам служебных жилых помещений приглашённым врачам, дефицитных специальностей, в исключительных случаях - фельдшерам.

8.3. Работодатель оказывает материальную помощь одному из членов семьи (первому обратившемуся) сотрудника ГОБУЗ КЦРБ, в случае его смерти (с предоставлением копии свидетельства о смерти), при стаже работы в КЦРБ не менее 10 лет, а также работавшего или ушедшего на заслуженный отдых из КЦРБ (при стаже работы в КЦРБ не менее 20 лет), из средств по предпринимательской деятельности при финансовой возможности, размер которой определяет руководитель учреждения.

8.4. Работодатель компенсирует оплату проезда один раз в два года к месту использования отпуска (отдыха) в пределах РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), работникам и неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям), в соответствии с постановлением Правительства Мурманской области.

8.5. Работодатель берет на себя обязательство:

8.5.1. Производить однократную выплату подъемных в размере 115 000 рублей с учетом НДФЛ, из средств по предпринимательской деятельности при наличии финансовой возможности и при отсутствии дополнительного соглашения на выплаты от администрации Муниципального образования, при условии непрерывного стажа работы в ГОБУЗ «КЦРБ» не менее 6 месяцев и с отработкой в ГОБУЗ «КЦРБ» не менее 3-х лет:

- молодым специалистам (врачам, необходимых специальностей);

- специалистам - врачам необходимых специальностей, прибывшим по приглашению главного врача.

8.5.2. Производить однократную выплату подъемных в размере 50 000 рублей, из средств по предпринимательской деятельности при наличии финансовой возможности, при условии непрерывного стажа работы в ГОБУЗ «КЦРБ» не менее 6 месяцев и с отработкой в ГОБУЗ «КЦРБ» не менее 3-х лет:

- среднему медицинскому персоналу особо необходимых специальностей, прибывших по приглашению главного врача.

8.5.3. При наличии финансовой возможности производить оплату жилья приглашенным специалистам - необходимых специальностей, при обязательном предоставлении договора о найме и предоставлении подтверждающего документа об оплате по фактическим расходам, но не более 6 000 рублей ежемесячно, до момента получения ведомственного

(муниципального) жилья. В случае отказа от получения ведомственного (муниципального) жилья, оплата расходов не производится.

8.5.4. При наличии финансовой возможности осуществлять переезд и провоз багажа за счет собственных средств, транспортом ГОБУЗ «КЦРБ», при условии дальнейшего заключения трудового договора:

- врачам необходимых специальностей и членов их семей, прибывшим по приглашению главного врача.

В данном случае компенсация расходов по Постановлению Правительства Мурманской области от 12.04.2005г. №131-ПП не производится.

8.6. Профсоюзный комитет для членов профсоюза выделяет из средств профсоюзного бюджета:

- на чествование юбиляров 50, 55, 60, 65, 70, 75 и т. д.
- на материальное вознаграждение при уходе на заслуженный отдых
- на культурно-массовую работу
- на юбилейную дату отделения
- на выражение соболезнования по случаю смерти близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети)
- помощь в случае экстремальных ситуаций (пожар, ограбление и т. д.)

Раздел 9. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

9.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 52 ТК РФ;

9.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении предусмотрены в ст. 53 ТК РФ;

9.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями 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 профсоюзному комитету о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ).

9.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам. В случае неразрешения жалобы или заявления работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в вышестоящие профсоюзные органы, органы государственного надзора (инспекции труда) или в суд. Профсоюзный комитет 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;

9.5. В целях 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, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором (ст. 353, 379, 380 ТК РФ);

9.6. Стороны договорились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с ТК РФ в случаях:

- неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

- в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК РФ);

- если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями ТК РФ (ст. 409-418).

Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

10.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников;

- содействия их занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- соблюдения законодательства о труде;

- участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от их

членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, представленными Уставом;

10.3. Работодатель, должностные лица обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ);

10.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

- соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором;

- не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

- представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню;

- безвозмездно предоставлять выборному органу помещение, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для их деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

- предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации;

- сохранить действующий порядок безналичной уплаты членам 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 всех видов заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы одновременно с выплатой заработной платы. Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза;

- предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзного комитета:

- * для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников, (осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства, об охране труда, за выполнением коллективного договора и т.д.), с оплатой по среднему заработку за счет работодателя: председателю 3 часа в неделю, заместителю 3 часа в неделю, уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда 3 часа в неделю; на время краткосрочной учебы 10 дней в год; для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

10.6. Работники, избранные в профсоюзные органы не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2 лет после окончания выборных полномочий.

Раздел 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

11.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением колдоговора;

11.3. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществлении контроля за его выполнением, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном федеральным законом (ст. 55).

Раздел 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Вступает в силу со дня подписания (ст. 43);

12.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 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 лет. При ликвидации (наименование организации) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43);

12.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44);

12.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3-х месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40). Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами;

12.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему.

12.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в Комитет по труду и социальному развитию Мурманской области для его уведомительной регистрации, а также обязуются после подписания КД довести его текст до всех работников работодателя, ознакомить всех вновь поступающих работников с ним после приема на работу (ст. 50).

Главный врач
ГОБУЗ Кандалакшской ЦРБ
_____ В.Л.Петров

Председатель ППО
ГОБУЗ Кандалакшской ЦРБ
_____ Кондратьева ЕВ.