

Главный врач
ГБУЗ ТО «Областная больница № 14
имени В.Н. Шанаурина» (с. Казанское)

Представитель работников
ГБУЗ ТО «Областная больница № 14
имени В.Н. Шанаурина» (с. Казанское)

Главный врач

Представитель работников



Д.М. Суворов

14.10.2022г.



М.В. Дегтярева

14.10.2022г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБУЗ ТО «Областная больница № 14 имени В.Н. Шанаурина»

(с. Казанское)

на 2022 - 2025 гг.

Регистрирующий орган

Дата регистрации

Регистрационный № _____

М.п.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между ГБУЗ ТО «Областная больница № 14 имени В.Н. Шанаурина» (с. Казанское) (далее по тексту «работодатель»), в лице главного врача Суворова Дмитрия Михайловича, и работниками ГБУЗ ТО «Областная больница № 14 имени В.Н. Шанаурина» (с. Казанское), в лице представителя работников Дегтяревой Марины Валентиновны, представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 N 10-ФЗ (далее - Федеральный закон "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).

1.3. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем с учетом финансового и экономического положения, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК).

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

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию больницы в лице ее профсоюзного комитета полномочным представителем работников, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским Кодексом РФ, Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", и иными правовыми актами.

Все основные вопросы трудовых и социальных отношений решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений на основе заключения письменного договора с профсоюзной организацией и отчисления 1% установленного профсоюзного взноса (ч. 2, ст. 30, ст. 377 ТК).

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон с учетом финансового и экономического положения после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двусторонней согласительной комиссией. Вносимые в текст коллективного договора изменения и дополнения, не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, Отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК).

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

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

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

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях работодателя (ст. 41 ТК).

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

Примечание: внесение изменений и дополнений в локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, осуществляется в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13. 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 их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать). Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания издается в виде брошюры для всех профсоюзных групп.

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

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на улучшение культуры и качества обслуживания больных, повышение квалификации персоналом, подчинение работников правилам внутреннего трудового распорядка, обеспечение работодателем норм труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности учреждения на основе внедрения новых технологий, методов диагностики и лечения, повышения материального благосостояния работающих, их профессионального уровня, не допускать случаев снижения оплаты труда ниже уровня минимального размера, установленного Правительством РФ;

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

2.2.3. создавать условия для профессионального роста работников, внедрения новых достижений науки в диагностике и лечении;

2.2.4. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работающих, организацию их отдыха и досуга;

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

2.2.6. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с законодательством РФ, соглашениями;

2.2.7. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

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

2.2.9. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.10. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.11. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждения, предусмотренные ТК, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором в письменном виде;

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

2.2.14. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием работодателя, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности учреждения, присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием трудового соревнования работников, повышением качества их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (ст. 29 ТК);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК);

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

2.3.7. как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета 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;

2.3.8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

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

2.3.10. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, контроль за соблюдением правил охраны труда;

2.3.11. участвовать в улучшении организации и нормирования труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.12. добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников;

2.3.13. 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 (часть вторая ст. 21 ТК);

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

2.4.3. способствовать повышению качества и культуры обслуживания больных, внедрению новых технологий, использовать передовой опыт;

2.4.4. беречь имущество работодателя, сохранять врачебную и служебную тайну;

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

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу, финансам и репутации;

2.4.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать санэпидрежим в отделениях и на территории больницы, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документации;

2.4.9. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении;

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

2.4.11. нести материальную ответственность в размерах, установленных Трудовым кодексом.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, 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 и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.6. Профсоюзный комитет имеет право:

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

2.6.1.1. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.1.2. введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.1.3. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.1.4. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

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

2.6.2. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с Работниками – членами Профсоюза;

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.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, 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, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

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

2.7.9. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.10. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.11. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

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

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК, региональным тарифным соглашением и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст. 57 и ст. 67 ТК).

Трудовые договора для различных категорий работников разрабатываются отделом кадров.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

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

3.2.2. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК);

3.2.3. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.4. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК);

3.2.5. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

3.2.7. увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса;

3.2.8. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения штатов, ухудшения финансово-экономического положения учреждения, в которых не допускать ликвидации больницы, ее подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работ, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за три месяца);

3.2.9. представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.10. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют:

а) семейные, при наличии двух и 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);

б) лица предпенсионного возраста (за 5 года до пенсии);

в) проработавшие на предприятии более 20 лет (по соглашению);

г) работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

д) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;

е) одинокие матери, имеющие детей до 18 лет;

ж) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

з) один из членов семьи, если оба работают в данном учреждении,

и) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

3.2.11. работодатель гарантирует сокращаемым работникам выходные пособия (ст. 178 ТК):

3.2.12. при увольнении из учреждения по достижению пенсионного возраста выплатить однократно:

а) проработавшим более 20 лет – 2 (два) должностных оклада;

б) проработавшим свыше 10 лет, но не более 20 лет – 1 (один) должностной оклад;

в) проработавшим от 5 лет до 10 лет – ½ должностного оклада.

3.2.13. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК), перевода работников подразделения, с согласия общего собрания всех работающих, на режим неполного рабочего времени до 6-ти месяцев, заработная плата лиц,

подлежащих сокращению, не может быть уменьшена по инициативе администрации, и увеличивается на тех же основаниях, что и остальным работникам.

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. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК);

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

3.3.4. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.5. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ);

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, (ст. 92 ТК РФ).

В целях реализации программы государственных гарантий бесплатного оказания и гражданам медицинской помощи в экстренной или неотложной форме медицинским работникам медицинских организаций с их согласия может устанавливаться дежурство на дому.

Дежурство на дому - пребывание медицинского работника дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме).

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником учреждения, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому.

В случае вызова на работу медицинского работника, осуществляющего дежурство на дому, время, затраченное на оказание медицинской помощи, и время следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно учитывается в размере часа рабочего времени за каждый час оказания медицинской помощи и следования медицинского работника от дома до места работы (места оказания медицинской помощи в экстренной и неотложной форме) и обратно.

Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника учреждения по основной должности с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника медицинской организации за соответствующий период.

4.1.1. На женщин, работающих в учреждении, распространяются гарантии, установленные ст. 263.1. Трудового Кодекса РФ.

4.2. Для работников устанавливается пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю или шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю в соответствии с условиями трудовых договоров.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1 к коллективному договору) и графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.ст. 100, 103, 104 ТК).

4.3. Перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.5. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч.2 ст. 99 ТК РФ только с письменного согласия работника, в соответствии с ч.3 ст. 99 ТК РФ без согласия работника, а в соответствии с ч.4 ст.99 ТК только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

В соответствии со статьей 152 ТК РФ в ГБУЗ ТО «Областная больница № 14 имени В.Н. Шанаурина» (с. Казанское) в отношении работников структурных подразделений, оказывающих медицинскую помощь круглосуточно, вводится суммированный учет рабочего времени за учетный период - календарный год.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК.

4.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях, только при:

-наличие законного основания для привлечения к работе в нерабочий праздничный день;

-письменное согласия работника, за исключением случаев, когда оно не требуется;

-учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в установленном ТК РФ случае;

-письменного распоряжение работодателя (ст. 113 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. 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 не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК). Графики отпусков формируются с учетом обязательного равномерного распределения по месяцам календарного года количества работников.

5.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную в семь дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением, (ст. 117 ТК РФ)

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

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

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

Работникам при увольнении выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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).

5.7. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации, Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней за детьми-инвалидами, утвержденные Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014г. № 1048 (с изменением), (ст. 262 ТК РФ)

5.8. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их

определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ), не в ущерб производственному процессу.

5.9. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

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

5.10. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков больницы;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников - членов профсоюза по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.11. Оплата отпусков.

5.11.1. исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК, иными нормативными актами федеральных органов власти.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

6.2. Оплата труда работающих производится в соответствии с действующим Положением об оплате труда в учреждении, которое согласованно с профсоюзным комитетом (ст.ст. 135, 143 ТК).

Оплата труда работников учреждения (в том числе руководителя учреждения, его заместителей, заведующих филиалами, главных экономистов, главных бухгалтеров и главных медицинских сестер) включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размеры окладов (должностных окладов), работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

Отдельным работникам с высоким уровнем профессиональной подготовки и (или) с учетом сложности, важности выполняемой работы и (или) степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач и (или) специфики работы, других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу).

Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

В учреждении осуществляются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) надбавка медицинским работникам за наличие квалификационной категории;

б) надбавка за высокие результаты работы.

в) премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год), премиальные единовременные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ, организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения, участие в выполнении важных и особо важных работ, мероприятий, качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, своевременность и полноту подготовки отчетности, в связи с празднованием профессиональных праздников);

г) иные стимулирующие выплаты, в том числе установленные учреждением для стимулирования сотрудников в целях повышения уровня квалификации, непрерывного профессионального развития работников, обеспечения соответствия квалификационным требованиям, а также повышения производительности и качества труда.

6.3. Работодатель обязуется:

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки:

15 числа текущего месяца выплачивается окончательный расчет за предыдущий месяц;

30 числа выплачивается аванс текущего месяца. Плановый аванс составляет не менее 50% заработной платы (без учета стимулирующих выплат), внеплановый - выдаваемый по письменному заявлению работника в повышенном размере, но не более 1 (одного) среднемесячного заработка;

- извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы в виде расчетного листка, форма которого утверждена в Положении об учетной политике учреждения, любым доступным способом, в том числе по электронной почте, адрес электронной почты предоставляется работником;

- при выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.4. Работодатель гарантирует:

- возможность получения работником в отделе бухгалтерского учета и отчетности, планово-экономическом отделе информации по вопросам правильности начисления заработной платы;

- возможность получения представителями работников, уполномоченными решением профкома, в административного управления, отделе бухгалтерского учета и отчетности, планово-экономическом секторе, финансово экономическом отделе, отделе по управлению персоналом, секторе юридической работы, информации о соблюдении законодательства по вопросам оплаты труда;

6.5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода

заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

6.7. Работодатель имеет право вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих интенсификацию труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования;

6.8. Для нормирования труда применяются следующие методы: расчетно-аналитический, опытно-статический, хронометраж, фотография рабочего дня;

6.9. Работодатель имеет право потребовать от работника отчет о проделанной работе, если он предусмотрен функциональными обязанностями, а также в случаях, когда это необходимо для учета фактически выполняемой работы;

6.10. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, либо нуждающемуся в переквалификации, при учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию.

6.11. Работник, которому произведена оплата на основании п. 6.10. обязуется отработать с момента произведенной оплаты в больнице не менее:

- 5 лет при обучении новой профессии, специальности,
- 5 лет при повышении квалификации,
- 12 месяцев при краткосрочном обучении;

При досрочном увольнении по неуважительной причине (определяется согласно действующего на момент расторжения трудового договора, действующего законодательства), работник обязан возместить фактически затраченные средства (оплата учебы, командировочных расходы);

6.12. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;
- вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

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

7.2. Работодатель обязуется для проведения мероприятий по охране труда (ст. 226 ТК) выделять денежные средства в размере 0,2% суммы затрат на текущее содержание;

Контроль за своевременным расходом средств по смете возложить от работодателя на должностное лицо определенное работодателем, от профсоюзного комитета на уполномоченного по охране труда.

Утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом план мероприятий по охране труда и смету расходов на них, предусмотрев мероприятия по:

- а) выводу из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;
- б) сокращению тяжелого физического труда, особенно женщин;
- в) улучшению условий и охраны труда женщин и подростков;
- г) санитарно-бытовому обеспечению;

Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в отделениях и в подразделениях больницы. Создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 "Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда".

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссии по охране труда. Финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции 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).

7.4. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить, свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.5.2. 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;

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

7.5.4. периодические медицинские осмотры проводятся за счет работодателя и входят в состав затрат, включенных в себестоимость услуг (ст. 213 ТК, ст. 255 НК);

7.5.5. обеспечить врачей, медсестер, младший персонал, специалистов и служащих сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами. Организовать проведение стирки, химчистки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки (ст. 212 ТК);

7.5.6. обеспечить работников двумя комплектами спецодежды (для регулярной стирки и химчистки одного из комплектов), спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующим законодательством;

7.5.7. На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами (Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ "Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением", с последующими изменениями) (ст. 221 ТК РФ)

Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

7.5.8. На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, если это предусмотрено трудовым договором, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. N 45н "Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов" (с изменениями и дополнениями)

Нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания, порядок осуществления компенсационной выплаты, устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, (ст. 222 ТК РФ)

7.5.9. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на

рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

- гарантии и компенсации, установленные в соответствии с настоящим Кодексом, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 и 147 ТК РФ.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда работодатель может установить, с учетом финансово-экономического положения с оформлением локальным нормативным актом.

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

Пересмотр предоставляемых компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, возможен по результатам специальной оценки условий труда, при этом улучшением условий труда считается уменьшение итогового класса (подкласса) условий труда на рабочем месте (ст. 219 ТК РФ)

7.5.10. Разрабатывать и устанавливать совместно с профсоюзным комитетом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда, при финансовой возможности учреждения

7.5.11. участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.5.12. обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета больницы технической инспекции профсоюзов в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК), и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

7.5.13. создать условия для работы уполномоченных профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК);

7.5.14. обеспечить работу здравпункта в соответствии с установленным режимом, выделять необходимые денежные средства для содержания и приобретения медицинского оборудования, инструментария, материалов;

7.5.15. обеспечить своевременное, не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

7.6.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

7.6.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

7.6.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

7.6.5. 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):

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

7.7.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.7.3. 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;

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

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

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

7.8. Работник имеет право:

7.8.1. На рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

7.8.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.8.3. Получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

7.8.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

7.8.5. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств Работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

7.8.6. Обучение по охране труда за счет средств Работодателя.

7.8.7. Дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств Работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения Работодателем требований охраны труда.

7.8.8. Гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором.

7.8.9. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

7.8.10. Обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к Работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы Работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда.

7.8.11. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

7.8.12. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов обеспечения современным жильем молодых семей, усиления социальной защищенности молодых работников учреждения стороны коллективного договора договорились:

8.1. Создать Совет молодых специалистов.

8.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший по профессии».

8.3. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия, принимать участие в спартакиадах.

8.4. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельностью, удовлетворение творческих способностей и интересов.

8.5. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива больницы, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

8.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

8.6.2. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

8.6.3. оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК);

8.6.4. контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.69 ТК;

8.6.5. 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;

8.6.6. контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК;

8.6.7. контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК);

8.6.8. добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и т.п.;

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

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК);

своевременно представлять в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования заявления (с приложением необходимых документов) на выделение ассигнований из средств социального страхования на:

- возмещение средств по временной нетрудоспособности;

- финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

9.1.2. обеспечить заключение (с учетом мнения профсоюзного комитета) договоров со страховыми медицинскими организациями на обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;

9.1.3. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

9.1.4. производить полную или частичную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании;

9.1.5. обеспечить нуждающихся больных диспансерной группы диетпитанием, бесплатным противорецидивным лечением - по заключению врача;

9.1.6. в новогодние праздники организовывать для детей возрастом до 14 лет (включительно) новогодние подарки средней стоимостью до 500 рублей за счет средств учреждения;

9.1.7. поощрять работников, ведущих здоровый образ жизни и участвующих в культурно-массовых, спортивно-массовых мероприятиях;

9.1.8. Производить единовременную компенсационную выплату (подъемные) медицинским работникам из числа врачебного персонала в размере 30 000 рублей, работникам из числа среднего медицинского персонала в размере 15 000 рублей, впервые трудоустроившимся в учреждение на следующих условиях:

- выплата производится на основании письменного заявления работника, в котором отражается согласие на получение подъемных на условиях, предусмотренных настоящим пунктом;

- работник, получивший подъемные, должен отработать в учреждении 1 год по основному месту работы на условиях полного рабочего дня с продолжительностью рабочего времени, установленного в соответствии со статьей 350 Трудового кодекса Российской Федерации и трудовым договором.

Течение годового срока приостанавливается на период неисполнения Получателем трудовой функции в полном объеме (кроме времени отдыха, предусмотренного статьями 106 - 107 Трудового кодекса Российской Федерации), в том числе не учитывается время нахождения в отпуске без содержания, в отпуске по уходу за ребенком, в учебном отпуске, период временной нетрудоспособности.

Исчисление годового срока работы медицинского работника в учреждении начинается с даты заключения трудового договора.

В случае прекращения трудового договора с Учреждением до истечения годового срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 5, 6 и 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации), работник должен возратить часть подъемных рассчитанных с даты прекращения трудового договора, пропорционально не отработанному работником периоду.

В случае перевода на другую должность, поступления на обучение по дополнительным профессиональным программам, работник должен возратить часть подъемных, рассчитанных с даты прекращения (изменения) трудового договора, пропорционально не отработанному работником периоду.

Выплата производится в течение 3 (трех) месяцев с момента трудоустройства работника в учреждение.

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

9.2.2. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

9.2.3. содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;

9.2.4. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.3. Стороны обязуются совместно организовывать и проводить работу

- по дополнительной диспансеризации работников;

- вакцинопрофилактике;

- по профилактике ВИЧ, и других социально значимых заболеваний, табакокурения, злоупотребления алкоголем среди работников, студенческой молодежи (с оформлением стендов, организацией лекций, корпоративных программ), пропаганде здорового образа жизни и снижению трудопотерь по временной нетрудоспособности. Не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных работников в сфере труда.

Жилищно-бытовое обслуживание

9.4. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и членов их семей. И в этих целях:

9.4.1. совместно проводить в организации учет нуждающихся в жилье;
 9.4.2. расширять взаимодействие с местной администрацией, ходатайствовать о предоставлении жилых помещений по договорам найма для нуждающихся в жилье сотрудников;

9.5. Работодатель и профсоюзный комитет информируют работников о состоянии жилищных вопросов.

9.6. Работодатель компенсирует затраты на найм жилых помещений работникам из числа врачей и среднего медицинского персонала, прибывшим из другой местности на постоянное место работы в учреждение в размере расходов на найм жилого помещения, но не свыше 7 000 (семи тысяч) рублей в месяц, в течение 1 года с момента трудоустройства при наличии одновременно следующих условий:

- отсутствуют свободные жилые помещения, зарезервированные за учреждением Администрацией Казанского муниципального района, Тюменской областью;
- у работника отсутствует в собственности, в пользовании по договорам служебного или социального найма жилые помещения на территории Казанского района;
- жилое помещение, компенсация расходов за которое будет предъявляться к возмещению, должно использоваться по договору найма, заключенному с собственником жилого помещения.

Для получения компенсации за найм работник подает письменное заявление работодателю с просьбой произведения возмещения расходов за найм жилого помещения с приложением копии договора найма, копий правоустанавливающих документов на жилое помещение с предоставлением подлинников этих документов для сличения с копией. В срок до 30 числа текущего месяца работник предоставляет работодателю документы, подтверждающие несение расходов за найм жилого помещения, не позднее 15 числа месяца, следующего за месяцем за который производится возмещение затрат работодатель производит выплаты (возмещение) расходов на найм жилого помещения. Коммунальные расходы не входят в размер платы за найм жилого помещения и возмещению не подлежат.

Культура, спорт, вопросы быта

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

9.7. Работодатель:

9.7.1. отчисляет профсоюзному комитету денежные средства на проведение в коллективе культурно-массовой и физкультурной работы 0,15% от фонда заработной платы работников по приносящей доход деятельности (ст. 377 ТК);

9.7.2. способствует проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья;

9.7.3. сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, спортсменам, выезжающим на смотры-конкурсы;

9.7.4 предоставляет места на автостоянке автотранспорту, согласно распоряжения главного врача.

Раздел 10. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

10.1.1. А) Поощрять за безупречный труд женщин в учреждении в связи с:

50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием, имеющим у работодателя стаж работы до 9 лет (включительно) - выплачивается ½ должностного оклада;

50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием, имеющим у работодателя стаж работы от 10 лет до 19 лет (включительно) - выплачивается один должностной оклад;

50-летием, 55-летием, 60-летием и 65-летием, имеющим у работодателя стаж работы 20 и более лет – выплачивается два должностных оклада;

Б) Поощрять за безупречный труд мужчин в учреждении в связи с:

55-летием, 60-летием и 65-летием, имеющих у работодателя стаж работы до 9 лет (включительно) - выплачивается 1/2 должностного оклада;

55-летием, 60-летием и 65-летием, имеющих у работодателя стаж работы от 10 лет до 19 лет (включительно) - выплачивается один должностной оклад;

55-летием, 60-летием и 65-летием, имеющих у работодателя стаж работы 20 и более лет - выплачивается два должностных оклада;

10.1.2. работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный отпуск с сохранением среднего заработка:

- собственная свадьба – 3 дня;
- свадьба детей – 1 день;
- мужчине при рождении ребенка 1 день;
- смерть супруга (и), членов семьи (дети, родители,) - 3 дня;
- смерти родных братьев и сестер – 2 дня;
- сотрудникам, имеющих детей школьного возраста: 1 сентября – если ребенок впервые идет в школу и «на последний звонок» для выпускных классов.

10.1.3. Женщина (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников, предоставляется однодневный оплачиваемый отпуск в день первого и последнего звонка ребенка;

10.1.4. Работнику предоставляется отпуск (не включаемый в счет очередного) с сохранением среднего заработка в день юбилея (в 50 и далее каждые 5 лет) - 1 (один) день;

10.1.4. оказывать за счет средств работодателя материальную помощь:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти в размере 3 000 руб.;

б) перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев согласно решения согласительной комиссии в размере от 5000 рублей до 10000 рублей;

в) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.) по решению согласительной комиссии;

г) в связи с рождением ребенка в размере 1 500 (одна тысяча пятисот) рублей;

10.1.5. профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза:

- в связи с чрезвычайными обстоятельствами (стихийные бедствия, пожары, утрата имущества и т.п.) – от 1 000,00 до 5 000,00 рублей;

- в случае смерти сотрудника – члена Профсоюза одному из близких родственников (родители, дети, супруг) – 5 000,00 рублей;

- в случае смерти близких родственников – 3 000,00 рублей;

- при рождении ребенка – 3 000,00 рублей;

- при наступлении заболевания, требующего хирургической операции, длительного амбулаторного лечения, в т.ч. зубопротезирование для членов Профсоюза и близких родственников – до 10 000,00 рублей;

- в связи юбилеем для женщин (45, 50 и т.д.) 3 000,00 - 5000,00 рублей;

- в связи юбилеем для мужчин (50, 55 и т.д.) 3 000,00 – 5 000,00 рублей;

- в связи с бракосочетанием – 3 000,00 рублей;

- окончание школы и поступление в первый класс детей членов Профсоюза – 3 000,00 рублей;

- ко дню рождения (для мужчин, для женщин) – подарок на сумму 500,00 рублей;

- к празднику «Новый год» (для детей - членов Профсоюза) – подарок на сумму до 1 000,00 рублей;

- к праздникам (8 марта, 23 февраля, новый год, день медицинского работника и другие профессиональные праздники) – подарок на сумму до 1 000,00 рублей;

- в качестве поощрения сотрудников за участие в спортивной и культурно-массовой жизни учреждения – подарок на сумму до 1 000,00 рублей.

10.1.6. При присвоении работнику звания «Заслуженный врач» и (или) «Отличник здравоохранения» работодатель выплачивает работнику единовременную выплату в размере одного оклада.

Раздел 11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ**ПРАВ РАБОТНИКОВ**

11.1. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его 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 больницы о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

11.2. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК (ст.ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

11.3. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом РФ в случаях:

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

11.4.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

11.4.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации;

11.4.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного 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 Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

**Раздел 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

12.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и другими законодательными актами.

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

12.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

12.2.2. содействия их занятости;

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

12.2.4. соблюдения законодательства о труде;

12.2.5. 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 членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями,

предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

12.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК).

12.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

12.4.1. соблюдать права профсоюза работников здравоохранения, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

12.4.2. не препятствовать представителям профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части 3-5, п. 5 ст. 11 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

12.4.3. представлять профсоюзному комитету по запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК, ст. 17 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

12.4.4. безвозмездно предоставлять профкому, действующему в больнице, помещения, как для работы самого профкома, так и для проведения заседаний, конференций, 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, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору;

12.4.5. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, обеспечить унифицированными программными продуктами, необходимыми для уставной деятельности профсоюзного комитета. При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются больницей;

12.4.6. производить ремонт помещений и технических средств, обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы профкома (ст. 377 ТК, ст. 28 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности");

12.4.7. распространять действующие в больнице социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профкома (ст. 375 ТК);

12.4.8. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиальных советов и комиссий (глава 8 ТК);

12.4.9. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей - оформлять его в соответствии с Положением "О порядке расследования несчастных случаев" и "Правил возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием, либо

иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей";

12.4.10. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. При наличии письменных заявлений работников, являющимися членами профсоюза, 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 профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных

взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня (в размере 1,5% от удержанной суммы профсоюзных взносов, определенном в коллективном договоре).

Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счет профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.6. настоящего коллективного договора – 1%);

12.4.11. Производить оплату труда председателя первичной профсоюзной организации за счет средств работодателя в размере 5 000 (пять тысяч) рублей в месяц.

12.5. Сохранять средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, за освобожденными от производственной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в больнице.

12.6. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборного профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы (статья 374 ТК), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст. 375 ТК), работникам, являвшимся членами профкома (ст. 376 ТК).

12.7. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы членам профсоюза:

12.7.1. для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с оплатой по среднему заработку за счет работодателя:

заместителю председателя профкома 5 часов в неделю,

профгруппоргам 3 часа в неделю,

уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда 3 часа в неделю;

12.7.2. на время кратковременной учебы 3 дня в год.

12.7.3. для участия в качестве делегатов конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе выборных органов не более 5 дней в год.

12.8. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессионального союза, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы - оплату времени участия в указанных мероприятиях.

12.9. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатель несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК).

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

12.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 настоящего Кодекса.

Раздел 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней 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.

13.2. Стороны обязуются:

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

13.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за полугодие с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

13.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

13.3. Профсоюзный комитет, 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 и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

13.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

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

Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с 14 октября 2019 года (ст. 43 ТК).

14.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех 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 трех лет.

14.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

14.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

14.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

14.6. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора работодателем, направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, а также обязуется в течение 30 дней после подписания

коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу.

Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2).

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**
ГБУЗ ТО «Областная больница № 14 имени В.Н. Шанаурина» (с. Казанское)

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт организации, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений в организации (далее - Работодатель).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, организации труда, рациональному использованию рабочего времени, высокому качеству работы, повышению производительности труда и эффективности производства.

1.3. Дисциплина труда - это не только строгое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, но и сознательное, творческое отношение к своей работе, обеспечение ее высокого качества, производительное использование рабочего времени.

Трудовая дисциплина обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду, методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного воздействия.

1.4. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются Работодателем в пределах предоставленных ему полномочий.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет в отдел по управлению персоналом Работодателя:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- 3) документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- 4) документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

5) документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

6) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

7) Иные документы предусмотренные законодательством Российской Федерации

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

Запрещается требовать при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено трудовым законодательством.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

Прием на работу оформляется трудовым договором. При приеме на работу оформляется приказ (распоряжение) главного врача, изданный на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора. По требованию работника ему может быть выдана копия приказа (распоряжения).

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

Размер оплаты труда указывается в заключаемом с работником трудовом договоре.

2.3. При установлении срока обучения на рабочем месте с работником заключается ученический договор на профессиональное обучение в соответствии с Трудовым кодексом РФ, положением о подготовке персонала и другими локальными нормативными актами Работодателя:

2.4. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу Работодатель обязан:

1) ознакомить работника с порученной работой, условиями труда, режимом труда и отдыха, системой и формой оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;

2) ознакомить работника с коллективным договором, соглашениями, настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами, действующими в организации и относящимися к трудовым функциям работника;

3) ознакомить работника с перечнем сведений, составляющих коммерческую тайну либо относящихся к иной конфиденциальной информации организации;

4) проинструктировать по технике безопасности, противопожарной охране и другим правилам по охране труда.

2.5. На всех работников, принятых по трудовому договору на основную работу, проработавших в организации свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки на каждого работника (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.6. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Работники имеют право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом Работодателя письменно за 2 недели, если иной срок предупреждения в отношении отдельных категорий работников не установлен действующим законодательством.

По договоренности между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (при зачислении в образовательное учреждение, выходе на пенсию и в других случаях), а также в случаях установленного нарушения Работодателем законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за 3 дня до увольнения.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, расторгается.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения сезонных работ, расторгается по истечении определенного сезона.

Прекращение трудового договора оформляется приказом главного врача.

2.7. В день увольнения Работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства и со ссылкой на соответствующую статью Трудового кодекса РФ.

Днем увольнения считается последний день работы или последний день ежегодного оплачиваемого отпуска при увольнении работника в соответствии со ст. 127 ТК РФ.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работники имеют право на:

- 1) заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;
- 2) предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- 3) рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- 4) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 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. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.252 ТК РФ);
- 6) полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 7) профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном трудовым законодательством и локальными нормативными актами Работодателя;
- 8) объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 9) ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 10) защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами, в т.ч. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым законодательством;
- 11) возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;
- 12) обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Работники обязаны:

- 1) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты, принятые Работодателем в установленном порядке;
- 2) работать добросовестно, соблюдать дисциплину труда - основу порядка на производстве, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя, использовать

все рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;

3) выполнять установленные нормы труда, повышать производительность труда, добиваясь перевыполнения этих норм;

4) улучшать качество обслуживания пациентов, соблюдать этику и деонтологию;

5) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, работать в выданной спецодежде, спецобуви, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;

6) принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простоя, аварии), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

7) незамедлительно сообщать непосредственному руководителю или другим представителям Работодателя о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

8) содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, соблюдать чистоту в отделениях, кабинетах и на территории учреждения, а также соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

9) обеспечивать сохранность вверенного имущества, эффективно оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально расходовать медицинские изделия, медикаменты, расходный материал, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

10) не разглашать сведения, составляющие врачебную, коммерческую тайну и конфиденциальную информацию о деятельности Работодателя, перечень которой устанавливается приказом по организации;

11) вести себя корректно, достойно, не допуская отклонений от признанных норм делового общения, принятых Работодателем.

Перечень обязанностей (работ), которые выполняет каждый работник по своей должности, специальности, профессии, определяется должностными инструкциями (функциональными обязанностями), составленными с учетом положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

4. Основные права и обязанности Работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

1) заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены трудовым законодательством;

2) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3) поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4) требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу организации и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;

- 5) привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством;
- 6) принимать в установленном порядке локальные нормативные акты.

4.2. Работодатель обязан:

- 1) соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 2) вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;
- 3) предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 4) организовать труд каждого работника в соответствии с его специальностью и квалификацией, закрепить за работником рабочее место, своевременно, до начала поручаемой работы, ознакомить с установленным заданием и обеспечить работой в течение всего рабочего дня (смены); обеспечить здоровые и безопасные условия труда в пределах установленных нормативов воздействия вредных факторов, исправное состояние инструмента, машин, станков и прочего оборудования, а также нормативные запасы сырья, материалов и других ресурсов, необходимых для бесперебойной и ритмичной работы;
- 5) создавать условия для роста производительности труда путем внедрения новейших достижений науки, техники и научной организации труда; осуществлять мероприятия по повышению эффективности и качества лечения, применения ручного малоквалифицированного и тяжелого физического труда, улучшению организации и повышению культуры обслуживания;
- 6) своевременно доводить до подразделений плановые задания;
- 7) постоянно совершенствовать организацию оплаты и стимулирования труда, широко применяя системы оплаты по конечным результатам работы; обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного вклада в общие итоги работы; обеспечить правильное применение действующих условий оплаты; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные трудовым законодательством и коллективным договором сроки;
- 8) обеспечивать условия для соблюдения трудовой дисциплины, постоянно осуществляя управленческие функции, направленные на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов; применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины;
- 9) соблюдать правила охраны труда; улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда (правилам по технике безопасности, санитарным нормам и правилам и т.д.);
- 10) принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников; в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными (опасными, тяжелыми) условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, лечебно-профилактическое

питание и т.д.), обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, организовать надлежащий уход за этими средствами;

11) постоянно контролировать знание и соблюдение работниками всех требований инструкций по охране труда, производственной санитарии и гигиене труда, противопожарной охране;

12) развивать трудовое соревнование, создавая условия трудовому коллективу для всемерного повышения производительности труда, эффективности лечения, улучшения качества обслуживания населения, снижения заболеваемости, рационального использования рабочего времени, всех ресурсов, выполнения плана-задания подразделения, своевременного подведения итогов и определения победителей трудового соревнования, повышения роли морального и материального стимулирования высокопроизводительного труда, решения вопросов о поощрении передовых коллективов и работников; обеспечивать распространение передового опыта и ценных инициатив работников;

13) своевременно рассматривать и внедрять изобретения и рационализаторские предложения, поддерживать и поощрять новаторов учреждения, содействовать массовому творчеству;

14) обеспечивать систематическое повышение квалификации работников и уровня их экономических и правовых, медицинских знаний, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учреждении и в учебных заведениях;

15) обеспечивать защиту персональных данных работника.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания устанавливается следующее.

Ежедневная работа при пятидневной и шестидневной рабочих неделях с нормальной продолжительностью рабочего времени:

40 часов в неделю мужчины не медицинского персонала;

Начало работы - 08.00.

Перерыв - с 12.00 до 13.00.

Окончание работы - 17.00 (для мужчин при не рабочей субботе)

Начало работы - 08.00.

Перерыв - с 12.00 до 13.00.

Окончание работы - 16.12 (для мужчин при рабочей субботе с 8.00 до 12.00)

39 часов в неделю для мужчин из числа врачебного и среднего медицинского персонала;

Начало работы - 08.00.

Перерыв - с 12.00 до 13.00.

Окончание работы - 16.48 (для мужчин при не рабочей субботе)

Начало работы - 08.00.

Перерыв - с 12.00 до 13.00.

Окончание работы - 16.00 (для мужчин при рабочей субботе с 8.00 до 12.00)

36 ч в неделю для женщин;

Начало работы - 08.00.

Перерыв - с 12.00 до 13.00.

Окончание работы - 16.12 (для женщин при не рабочей субботе).

Выходные дни - суббота, воскресенье

Начало работы - 08.00.

Перерыв - с 12.00 до 13.00.

Окончание работы - 15.24 (для женщин при рабочей субботе с 8-00-12-00)

Для работников по отделениям устанавливается график работы с учетом потребности населения, в целях доступности оказания медицинской помощи населению, график утверждается главным врачом отдельным приказом.

5.2. Для работников, занимаемых должности, поименованные в п 5.2.1, устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности.

Продолжительность работы при сменном режиме, в т.ч. время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется трудовыми договорами, графиком сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 252).

Работники чередуются по сменам равномерно.

Переход из одной смены в другую должен происходить, как правило, через каждую неделю в часы, определенные графиками сменности.

5.2.1. Перечень должностей, для которых устанавливается сменный режим работы:

- инфекционное отделение: медицинская сестра палатная;
- педиатрическое отделение, стационар: медицинская сестра палатная, уборщик производственных и служебных помещений;
- педиатрическое отделение Филиала № 1 Сладковская районная больница: медицинская сестра палатная, уборщик производственных и служебных помещений;
- приемное отделение, в том числе Филиала № 1 Сладковская районная больница: медицинская сестра, санитарка, уборщик производственных и служебных помещений;
- отделение скорой медицинской помощи, том числе Филиала № 1 Сладковская районная больница: фельдшер скорой медицинской помощи, водитель автомобиля, медицинская сестра (фельдшер) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам отделения скорой медицинской помощи;
- хирургическое отделение, том числе Филиала № 1 Сладковская районная больница: медицинская сестра палатная, санитарка, уборщик производственных и служебных отделений;
- акушерское отделение: акушерка, уборщик производственных и служебных помещений;
- акушерско-гинекологическое отделение Филиала № 1 Сладковская районная больница: акушерка, уборщик производственных и служебных помещений;
- терапевтическое отделение, том числе Филиала № 1 Сладковская районная больница: медицинская сестра палатная, санитарка;
- Ильинская участковая больница (Отделение сестринского ухода): медицинская сестра;
- Маслянская участковая больница: фельдшер скорой медицинской помощи, водитель автомобиля, медицинская сестра палатная, уборщик производственных и служебных помещений;
- Усовская врачебная амбулатория: фельдшер скорой медицинской помощи, водитель автомобиля.

5.3. На непрерывных работах запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника.

В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене сменщика другим работником. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

5.4. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени.

5.4.1. Перечень должностей, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно:

- Приемное отделение: медицинская сестра;
- инфекционное отделение: медицинская сестра палатная;
- педиатрическое отделение, стационар: медицинская сестра палатная, уборщик производственных и служебных помещений;
- педиатрическое отделение Филиала № 1 Сладковская районная больница: медицинская сестра палатная, уборщик производственных и служебных помещений;
- приемное отделение, в том числе Филиала № 1 Сладковская районная больница: медицинская сестра, санитарка, уборщик производственных и служебных помещений;
- отделение скорой медицинской помощи, том числе Филиала № 1 Сладковская районная больница: фельдшер скорой медицинской помощи, водитель автомобиля, медицинская сестра (фельдшер) по приему вызовов скорой медицинской помощи и передаче их выездным бригадам отделения скорой медицинской помощи;
- хирургическое отделение, том числе Филиала № 1 Сладковская районная больница: медицинская сестра палатная, санитарка, уборщик производственных и служебных отделений;
- акушерское отделение: акушерка, уборщик производственных и служебных помещений;
- акушерско-гинекологическое отделение Филиала № 1 Сладковская районная больница: акушерка, уборщик производственных и служебных помещений;
- терапевтическое отделение, том числе Филиала № 1 Сладковская районная больница: медицинская сестра палатная, санитарка;
- Ильинская участковая больница (Отделение сестринского ухода): медицинская сестра;
- Маслянская участковая больница: фельдшер скорой медицинской помощи, водитель автомобиля, медицинская сестра палатная, уборщик производственных и служебных помещений;
- Усовская врачебная амбулатория: фельдшер скорой медицинской помощи, водитель автомобиля.»;

Место для отдыха и приема пищи работников, которые занимают поименованные в настоящем пункте должности, устанавливается в комнатах отделений для персонала.

5.5. Исходя из производственных задач и функциональных обязанностей отдельных категорий работников, в индивидуальных трудовых договорах могут быть установлены режимы гибкого рабочего времени и ненормированного рабочего дня.

При работе в режиме гибкого рабочего времени начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяются по соглашению работника и Работодателя.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором.

5.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника (совместительство) или по инициативе Работодателя (сверхурочная работа).

5.7. По заявлению работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

5.8. Сверхурочные работы, как правило, не допускаются. Применение сверхурочных работ Работодателем может производиться в исключительных случаях в порядке и пределах, предусмотренных трудовым законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 ч в течение 2 дней подряд и 120 ч в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.9. Работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, Работодатель не допускает к работе (отстраняет от работы) в данный рабочий день (смену).

Работодатель также обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- 1) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 2) не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- 3) при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- 4) по требованию уполномоченных федеральными законами органов и должностных лиц;
- 5) в других случаях, предусмотренных законодательством.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, не допускается.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством, с обязательного письменного согласия работника.

Время работы в день, предшествующий нерабочему праздничному, сокращается на 1 ч.

5.11. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются категориям работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих особый характер работы:

Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск Приложение № 2.

5.12. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета организации, а также с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый

календарный год не позднее чем за 2 недели до его начала и доводится до сведения всех работников.

5.13. Медицинским работникам, осуществляющим дежурство на дому, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

Время начала и окончания дежурства на дому определяется графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в трудовом соревновании, повышение производительности труда, улучшение качества обслуживания, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- 1) выдвижение на Доску почета структурных подразделений;
- 2) награждение почетной грамотой;
- 3) признание лучшим по профессии (лучшим руководителем);
- 4) награждение ценным подарком;
- 5) выплата денежной премии;
- 6) объявление благодарности.

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

6.2. За особые трудовые заслуги работники представляются в органы власти и управления к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и к присвоению почетных званий.

7. Техника безопасности и производственная санитария

7.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда (Рострудинспекции), предписания органов трудовой инспекции профсоюзов и представителей совместных комиссий по охране труда.

7.2. Все работники учреждения обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и в сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

7.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья, действующие для данного учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

7.4. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

7.5. Руководители всех уровней обязаны пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

8. Ответственность работников за совершение дисциплинарных проступков

8.1. Работники несут ответственность за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Независимо от применения мер дисциплинарного взыскания работнику, нарушившему трудовую дисциплину, может не выплачиваться премия за выполнение производственных показателей полностью или частично, а также ему может быть уменьшено вознаграждение по итогам работы учреждения за год, если приказом о наказании ему объявлены:

- 1) выговор - уменьшение премии по результатам работы за соответствующий период премирования 100% и вознаграждения по итогам работы за год не более чем на 50%;
- 2) замечание - уменьшение премии по результатам работы за соответствующий период премирования 50 % и вознаграждения по итогам работы за год не более чем 25%.
- 3) стимулирующие выплаты в текущем месяце за высокие результаты работы с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы при наличии в текущем месяце выговора не начисляются, при наличии замечания снижаются на 50 %.

При увольнении работника по инициативе Работодателя за совершение дисциплинарного проступка премия по результатам работы за соответствующий период и вознаграждение по итогам работы за год не начисляются.

Работник, совершивший в течение года два и более правонарушения, лишается вознаграждения по итогам работы за год в размере совокупного процента, исчисляемого как сумма процентов за каждое правонарушение.

В случае если работник совершил грубое правонарушение при наличии в его действиях умысла на его совершение или если действиями работника причинен существенный ущерб Работодателю, который в соответствии с трудовым законодательством не может быть возмещен в полном объеме из заработной платы работника, приказом о наложении дисциплинарного взыскания может быть предусмотрено лишение или уменьшение премиальных выплат на период до снятия дисциплинарного взыскания в установленном порядке.

8.3. До применения дисциплинарного взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. В случае отказа работника дать объяснение по факту проступка в установленной форме составляется соответствующий акт.

8.4. Дисциплинарные взыскания применяются Работодателем непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее 1 месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее 2 лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.5. Дисциплинарные взыскания применяются приказом главного врача учреждения по представлению непосредственного руководителя работника или иных должностных лиц учреждения. К приказу должны быть приложены объяснения работника, акты, справки, подтверждающие факт правонарушения и виновность конкретного работника.

Приказы о применении дисциплинарных взысканий должны быть в обязательном порядке согласованы с юридической службой.

За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под роспись в течение 3 рабочих дней с момента его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель по своей инициативе или по просьбе работника, ходатайству руководителя структурного подразделения, профсоюзного комитета может издать приказ о снятии дисциплинарного взыскания, не ожидая истечения года, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и притом проявил себя как добросовестный член трудового коллектива. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Правила внутреннего трудового распорядка находятся в отделе по управлению персоналом, а также вывешиваются в структурных подразделениях организации на видном месте. Ознакомление работника при приеме на работу с Правилами внутреннего трудового распорядка производится в обязательном порядке.

9. Запреты и ограничения курения табака

9.1. Запрет курения табака - это система мер, направленных на исключение употребления табачных изделий, включающая установление полного запрета на курение на территориях и в помещениях, предназначенных для оказания медицинских, реабилитационных и санаторно-курортных услуг, в целях предотвращения воздействия окружающего табачного дыма на здоровье человека, предупреждения возникновения заболеваний, связанных с воздействием окружающего табачного дыма и потреблением табака, а также сокращения потребления табака

9.2. Основанием для введения ограничений и запретов на курение табака являются:
- Конституция РФ;

- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральный закон от 23.02.2013г. № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»;
- Федеральный закон от 21.11.2011г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»;
- Рамочная конвенция ВОЗ по борьбе против табака;
- Приказ Минздрава России от 12.05.2014г. № 214н «Об утверждении требований к знаку о запрете курения и к порядку его размещения»;
- Нормы пожарной безопасности (Приказ ГУГПС МВД России № 46 от 24.07.1997г.).

9.3. В целях снижения вредного воздействия табачного дыма запрещается курение табака на всей территории и во всех помещениях медицинской организации.

9.4. Запрещается курение табака за пределами территории медицинской организации сотрудникам учреждения в специальной медицинской одежде (медицинских халатах и т.п.).

9.5. Запрещается размещать на рабочих местах (кабинеты, лаборатории, регистратура), а также непосредственно на офисной мебели и стенах визуальную информацию (плакаты, рисунки, фотографии и т.п.), содержащую изображения, связанные с пропагандой курения: процесс курения, сигареты, сигары, кальяны и т.п.

9.6. Запрещается оставлять на рабочих местах (офисная мебель, подоконники, полки и т.п.) атрибуты курения табака: пепельницы, пачки сигарет, зажигалки, спички, мкундштуки, курительные трубки и т.п.

9.7. Запрещается на всей территории и во всех помещениях медицинской организации размещать материалы, содержащие рекламу табака.

9.8. Запрещается организовать розничную продажу табака и табачных изделий в помещениях и на территории медицинской организации.

На всей территории и всех помещениях медицинской организации размещается:

- международный знак запрета курения, требования к которому и порядку размещения установлены Приказом Минздрава России от 12.05.2014г. № 214н «Об утверждении требований к знаку о запрете курения и к порядку его размещения»

- информационные материалы, направленные на борьбу с курением.

Для сотрудников медицинской организации размещаются информационные таблички следующего содержания: «Нарушение запрета курения на всей территории и во всех помещениях медицинской организации приравнивается к нарушению трудовых обязанностей.

С целью обеспечения здоровья некурящих сотрудников должны соблюдаться санитарно-гигиенические правила во время и после посещения мест для курения, расположенных за пределами территории медицинской организации (использование урн для окурков, мытье рук и т.д.).

9.9. Несоблюдение положений настоящего раздела приравнивается к нарушению трудовых обязанностей и влечет уменьшение размера стимулирующих выплат за неисполнение приказов руководителя.

9.10. К сотрудникам, отказавшимся от курения табака применять меры материального поощрения. Указанные выплаты производятся исходя из финансовых возможностей учреждения.

9.11. Работодатель, исходя из финансовых возможностей, а также за счет свободных денежных средств может оказывать помощь сотрудникам, желающим избавиться от курения. Сотрудникам могут предоставляться рекомендации о медицинских организациях,

40

оказывающих помощь по избавлению от табачной зависимости. Возможно, сотрудничество на договорной основе со специализированными медицинскими организациями по проведению групповых занятий с желающими бросить курить или примерного курса лечения. Возможно частичное покрытие расходов на никотинозаместительную терапию или другие медикаменты сотрудникам, желающим избавиться от курения.

9.12. Информирование сотрудников медицинского учреждения о политике ограничения курения осуществляется ответственными лицами посредством проведения совещаний и планерок, учебных семинаров и тренингов, проводимых не реже одного раза в месяц, а также с помощью распространения среди персонала информационных материалов (печатной продукции).

9.13. Ответственные лица, не реже двух раз в день проводят инспектирование потенциально возможных мест для курения (лестницы, запасные входы, санузлы, главный вход в здание и т.п.). Контроль также может осуществляться с применением современных средств наблюдения (камеры видеонаблюдения), при условии информированности об этом всех сотрудников учреждения, с помощью информационных табличек следующего содержания: «Ведется видеонаблюдение».

Приложение № 2
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников с ненормированным рабочим днем

Наименование должности	Продолжительность отпуска (календарных дней)
Бухгалтер	3 дня
Водитель автомобиля	3 дня
Главный бухгалтер	3 дня
Заместитель главного врача	3 дня
Инженер по строительству	3 дня
Кладовщик	3 дня
Механик	3 дня
Начальник финансово-экономического отдела – главный экономист	3 дня
Оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3 дня
Секретарь руководителя	3 дня
Специалист по закупкам	3 дня
Специалист по кадрам	3 дня
Старший специалист по кадрам	3 дня
Экономист	3 дня
Юрисконсульт	3 дня