

От работодателя:

Главный врач ГБУЗРК "Евпаторийский
родильный дом"

(подпись)

Т.Л.Погребная.

Ф.И.О

« 17 » мая 2018г.



От работников:

Председатель ППО ГБУЗРК "Евпаторийский
родильный дом" ППО ГБУЗРК

(подпись)

А.А.Халилова

Ф.И.О

« 17 » мая 2018г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное учреждение здравоохранения

Республики Крым «Евпаторийский родильный дом»

на 2018-2021 годы

Срок действия: 22 мая 2018г-22 мая 2021г

Вступает в силу с « 22 » мая 2018г.

г. Евпатория 2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Евпаторийский родильный дом» в лице главного врача организации Погребной Т.Л., именуемый далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная организацией профсоюза работников здравоохранения РФ ГБУЗ РК «Евпаторийский родильный дом» в лице ее Председателя Халиловой А.А. именуемой далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, региональным Соглашением на 2014__- 2018__ годы, и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре. В соответствии со ст.43 ТК РФ действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

1.5. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективного договора.

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок с 2018 по 2021 г.г. (на 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. За три месяца до истечения срока действия настоящего коллективного договора стороны начинают разрабатывать новый, либо действующая редакция пролонгируется на срок не более трех лет) и вступает в силу с момента подписания его Сторонами .

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. **Профсоюзный комитет**, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ГБЗУ РК «Евпаторийский родильный дом», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.10. **Работодатель** признает **Профсоюзный комитет** единственным представителем работников организации, уполномочивших его конференцией представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.11. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними 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.

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним колдоговором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой его частью и доводится до сведения работников учреждения.

1.13. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ч.4 ст.57 ТК РФ).

1.14. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.15. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на конференции трудового коллектива не реже двух раз в год.

1.16. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения, повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

1.16.1. добиваться стабильного финансового положения организации;

1.16.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.16.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;

1.16.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.16.5. создавать безопасные условия труда;

1.16.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.16.7. повышать профессиональный уровень работников;

1.16.8. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.16.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.16.10. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с **Профсоюзным комитетом** и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.17. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

1.17.1. содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.17.2. обеспечивать контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.17.3. обеспечивать контроль за созданием **Работодателем** безопасных условий труда.

1.18. **Работодатель** обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а **Профсоюзный комитет** обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения **Работодателем** (администрацией) принятых обязательств.

1.19. **Работодатель** обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и **Работодателем** о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении **Работодателем** условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ. Кроме того, при оформлении трудовых отношений с работником необходимо руководствоваться распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы», приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26.04.2013г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» в соответствии с которыми в трудовом договоре с работником должны быть конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев; для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев.

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста 18 лет; лиц, получивших средне профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

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

Решение **Работодателя** работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе **Работодателя** регулируется ст.81 ТК РФ.

2.7. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и **Работодателем**, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.8. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

2.9. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.10. **Работодатель** не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.11. Работодатель обязуется:

2.11.1. В 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим коллективным договором организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст.68 ТК РФ).

2.11.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.11.3. Сохранять за работником, отстраненным от работы вследствие отсутствия у **Работодателя** работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

2.11.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе, обособленных структурных подразделениях.

2.11.5. Повышение квалификации медицинских работников по занимаемым ими должностям производить согласно ст.196 ТК РФ за счет средств работодателя при наличии финансовых средств. Приказом Минздравсоцразвития России от 03.08.2012г. №66н утвержден Порядок совершенствования профессиональных знаний медицинских и фармацевтических работников. При повышении квалификации с отрывом от работы сохранять за ними место и среднюю заработную плату по основному месту работы. Приказом учреждения утверждается порядок возмещения расходов сверхнормативных по служебным командировкам на территории Р.Ф. поездками на специализацию.

2.12. Профсоюзный комитет обязуется:

2.12.1. Осуществлять контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.12.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении **Работодателем** трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

2.12.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

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

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству Российской Федерации. (Перечень прилагается к коллективному договору. (Приложение № 2)

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

3.5. Ненормированный рабочий день установлен для следующих категорий работников: административно-управленческого персонала, специалистов и служащих, административно-хозяйственной части.

При ненормированном рабочем дне по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически работники могут привлекаться к выполнению своих функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. При этом выполняемая работа не считается сверхурочной.

3.6. Для работников акушерского отделения, отделения новорожденных, гинекологического отделения,отделения анестезиологии-реаниматологии, операционного блока, клиничко-диагностической лаборатории, женской консультации, устанавливается сменный режим работы, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Работа в течение двух смен запрещается. Переход из одной смены в другую происходит регулярно через определенное число рабочих дней в соответствии с графиком сменности.

При несовпадении числа рабочих и выходных дней по графику с календарной неделей переход из одной смены в другую должен происходить после выходного дня по графику.

Междусменный перерыв не может быть менее двойной продолжительности работы в предшествующей отдыху смене.

График сменности является обязательным как для работника так и для работодателя. Работодатель не может вызвать работника для выполнения трудовых обязанностей вне графика. Работник не может без разрешения работодателя менять очередность смен, предусмотренный графиком, а также меняться сменами с другими работниками. Не соблюдение данного правила является нарушением трудовой дисциплины. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета.

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

3.8. В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

3.9. Работодатель обязуется:

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

а) беременных женщин;

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

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

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

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

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

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

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

- работникам с ненормированным рабочим днем. (Приложение № 1)

Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем не может быть менее 3 календарных дней.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляется согласно результатам специальной оценки условий труда (приложение № 3).

Правом на ежегодный дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда пользуются только работники, непосредственно работающие в соответствующих условиях.

В стаж работы, дающий право на дополнительный отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями, включается только фактически отработанное в этих условиях время.

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

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

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

4.7. Работодатель обязуется:

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

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

4.7.3. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставлять работникам организации в следующих случаях:

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

б) в связи с рождением или усыновлением ребенка 5 дней;

в) в связи с бракосочетанием работника или детей работника 5 дней;

г) для участия в похоронах родных и близких 5 дней и т.п.

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

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

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

4.7.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

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

4.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

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

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

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Формирование и расходование средств, направляемых на потребление, производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

Работодатель обязуется:

5.3. обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст.133 ТК РФ);

5.4. оплачивать труд Работников в соответствии с действующими системами оплаты труда, включающего размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не ниже минимального размера оплаты труда, которое принимается Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом и является неотъемлемой частью данного коллективного договора (Приложение № 4,10) (ст. 135, 143 ТК РФ);

5.5. оплачивать стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные выплаты) согласно Положений, принятых с учетом мнения Профсоюзного комитета (Приложения № 5, 6, 8, 9,11,15);

5.6. при прекращении трудового договора и одновременное увольнение сотрудника (ст. 84.1 ТК РФ) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ) оплачивается компенсации за неиспользуемые отпуска;

5.7. заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца путем перечисления денежных средств на указанные счета в банках, -25 числа заработная плата за первую половину месяца и 10 числа - окончательный расчет за предыдущий месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ);

5.8. производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае не своевременной оплаты за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо если Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению Работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником;

5.9. выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за день до выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации. Бухгалтер выдает расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за день до выдачи заработной платы ответственным за ведение табеля учета рабочего времени по отделениям. Ответственные за ведение табеля учета рабочего времени за день до выдачи заработной платы выдают расчетные листки лично каждому работнику под подпись в ведомости выдачи расчетных листков, которые потом передаются бухгалтерию;

5.10. 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. (ст.236 ТК РФ);

5.11. задолженность по заработной плате за предыдущие периоды выплачивать в соответствии с согласованными с Профсоюзным комитетом сроками погашения;

5.12. время приостановления Работникам работы ввиду задержки Работодателем заработной платы на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивать как простой по вине Работодателя в размере средней заработной платы Работника.

5.13. *производить доплату за каждый час работы в ночное время в размере 35% и 50% тарифной ставки (оклада) в соответствии с Приложением №7.*

Ночным считается время с 22 и до 6 часов (ст. 96 ТК РФ).

5.14. сохранять среднюю заработную плату Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения;

5.15. оплачивать сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с Приложением №7.

5.16. оплачивать работу в выходные или нерабочие праздничные дни в двойном размере. По желанию Работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ) в соответствии с Приложением №4,7;

5.17. производить выдачу Работникам молока за работу во вредных условиях труда по письменным заявлениям Работников выдача молока может быть заменена компенсационной выплатой в течении следующего месяца, в размере эквивалента стоимости молока по статистическим данным (Приказ №45н от 16.02.2009г. «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»; ст. 222 ТК РФ). Денежную компенсацию за молоко оплачивать по последним статистическим данным;

5.18. устанавливать по согласованию с Работником и Профсоюзным комитетом размер компенсации за износ (амортизацию) инструментов Работников, которые они используют для нужд организации, компенсации за использование личного автомобиля в служебных целях, если размер и порядок выплаты такой компенсации не установлены в централизованном порядке;

5.19. ставить в известность Работника о внесении изменений коллективного договора, в том числе: систем и размеров оплаты труда, льгот, условий премирования, наименования профессий (должностей), разряда работы и других.

5.20. не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы;

5.21. **Профсоюзный комитет обязуется:**

5.21.1. Осуществлять контроль за соблюдением **Работодателем** норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников;

5.21.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда Работников;

5.21.3. В сроки, установлены Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные **Работодателем** проекты локальных нормативных актов оплаты труда Работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

5.21.4. Проводить дополнительные консультации с **Работодателем** в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда Работников.

5.21.5. Воспользоваться, в случае необходимости, представленным трудовым законодательством РФ правом на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого **Работодателем** без учета мотивированного мнения **Профсоюзного комитета**».

5.22. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого, вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда ежегодно организовывать и проводить смотры-конкурсы по охране труда: на звание «Лучшая организация охраны труда», «Лучший уполномоченный по охране труда»;

6.1.2. Все сомнения, возникающие при рассмотрении обстоятельств несчастного случая, нарушения требований охраны труда, отказа от выполнения работ в связи с угрозой для жизни или здоровья, трактовать в пользу работника;

6.1.3. Осуществлять совместный контроль за условиями и охраной труда на рабочих местах;

6.1.4. Не допускать снижения работнику компенсационных мер (сокращенная продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск либо денежная компенсация за них, а также повышенная оплата труда и т.п.) за работу во вредных и или опасных условиях в случае, если итоги специальной оценки подтвердили условия труда на рабочем месте, ранее явившихся основанием для назначения реализуемых компенсационных мер;

6.1.5. Снижение работнику компенсационных мер за работу во вредных и или опасных условиях допускается при условии реализации мероприятий, направленных на эффективное

ослабление негативного воздействия на его здоровье вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса.

Работодатель:

6.2. Создает и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда;

6.2.1. Создает службу, назначает лиц, ответственных за организацию и обеспечение условий и охраны труда, безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых специальной одежды, спецобуви и других средств защиты, прохождения работниками обязательных медицинских осмотров и иных обследований;

6.2.2. Разрабатывает и утверждает, положения, инструкции по охране труда, мероприятия по улучшению условий и охраны труда, иные локальные нормативные документы по вопросам охраны труда с учетом мнения Профсоюзного комитета;

6.2.3. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

6.2.4. Проводит своевременное обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знания требований охраны труда;

6.2.5. Создает и организует работу кабинетов 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».

6.2.6. Осуществляет анализ эффективности применяемых мер по обеспечению безопасных и безвредных условий труда в учреждении и на каждом рабочем месте;

6.2.7. Ведет учет и анализ производственного травматизма, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению;

6.2.8. Принимает неотложные меры по устранению факторов производственной среды опасных для жизни и здоровья работников;

6.2.9. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий и несчастных случаев на производстве. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки;

6.2.10. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля (технического инспектора труда ЦК Профсоюза) в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля. Создает необходимые условия для осуществления своих функций;

6.2.11. Размещает в доступных для работников местах сведения по охране труда, информацию о правах работников, связанных с реализацией законодательства РФ о специальной оценке условий труда.

6.3. Создает на паритетной основе комиссии по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета;

6.3.1. Утверждает положение о комитете по охране труда;

6.3.2. Организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств учреждения, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др., обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией;

6.3.3. Обеспечивает финансирование работы комиссии;

6.3.4. Рассматривает предложения комиссии и принимает меры по их реализации.

6.4. Гарантирует деятельность уполномоченных по охране труда профсоюза, в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ;

6.4.1. Организует обучение уполномоченных по охране труда профсоюза за счет средств организации, обеспечивает им необходимые условия для осуществления своих функций;

6.4.2. Рассматривает предложения уполномоченных по охране труда профсоюза по устранению выявленных нарушений и письменно информирует Профсоюзный комитет о принятых мерах.

6.4.3. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и выполнение предписаний органов государственного надзора и контроля.

6.5. Обеспечивает реализацию мероприятий по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах;

6.5.1. Разрабатывает по итогам специальной оценки условий труда с участием Профсоюзного комитета меры по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте;

6.5.2. Рассматривает мотивированное предложение, мнение Профсоюзного комитета по результатам проведенной специальной оценки условий труда и информирует его о принятом решении;

6.5.3. Утверждает Отчет о проведении специальной оценки условий труда после разрешения всех разногласий, возникших в процессе его проведения;

6.5.4. Информировывает работников об условиях и охране труда, наличии вредных и опасных факторов на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной и коллективной защиты, обеспечивающих безопасные условия работы;

6.5.5. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда – (Приложение № 12), «Нормы и условия бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока» определены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16.02.2009 г №45н;

6.5.6. Рассматривает предложения Профсоюзного комитета по повышению работнику размера компенсационных мер за работу во вредных условиях труда в случае неэффективной или неисправной работы средств коллективной защиты или присутствия нехарактерных для рабочего места вредных факторов производственной среды. Размер и вид компенсационных мер определяется в каждом конкретном случае.

6.6. Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами, а также сверх установленных норм сертифицированной спецодежды, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты - (Приложение № 13);

6.6.1. Контролирует правильное использование, а также обеспечивает ремонт стирку (чистку), сушку спецодежды, спецобуви, средств индивидуальной защиты;

6.6.2. Информировывает работников о полагающейся им спецодежде, спецобуви, средствах индивидуальной защиты, а также о сроках носки и порядка их замены;

6.6.3. Ведет учет выдачи работникам спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты под роспись;

6.6.4. Своевременно выдает и производит замену работникам спецодежду, спецобувь и других средств индивидуальной защиты;

6.6.5. Обеспечивает работников бесплатно смывающими и (или) обеззараживающими средствами по установленным нормам - (Приложение № 14).

6.7. Организовывает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и другие обследования, предусмотренных действующим законодательством;

6.7.1. Информировывает работников о сроках прохождения медицинских осмотров, а также о перечне медицинских специалистов, у которых они должны пройти обследование;

6.7.2. Контролирует своевременность прохождения работниками обязательных медицинских осмотров;

6.7.3. Обеспечивает условия необходимые для прохождения работниками медицинских осмотров и других обследований;

6.8. Обеспечивает санитарно-бытовое и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

6.8.1. Обеспечивает по установленным нормам санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты отдыха;

6.8.2. Организует доставку работников, в медицинские учреждения или к месту жительства, пострадавших от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний или в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.9. Работник обязуется:

6.9.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.9.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, не приступать к работе в случае их отсутствия или неисправности;

6.9.3. Ответственно относиться к вопросам обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажу по охране труда, стажировке на рабочем месте, проверке знаний требований охраны труда;

6.9.4. 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).

6.9.5. Выполнять требования работодателя о прохождении обязательных медицинских осмотров (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами.

6.10. Профсоюз обязуется:

6.10.1. Представлять интересы работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве, назначения компенсационных мер за работу во вредных и опасных условиях труда;

6.10.2. Осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

6.10.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и

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

6.10.4. Вносить работодателю предложения, направленные улучшение работы по охране труда, санитарно-бытовому обеспечению, повышению размера компенсации работнику за работу во вредных условиях труда в случае неэффективной или неисправной работы средств коллективной защиты или присутствия нехарактерных для рабочего места вредных факторов производственной среды;

6.10.5. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в каждом структурном подразделении.

6.10.6. Направлять работодателю предложения на устранение выявленных нарушений и недостатков, а также требование о приостановке работ в случае явной угрозе жизни и здоровью работников, для немедленного принятия неотложных мер.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.7. После увольнения работников за ними сохраняется возможность пользоваться лечебными учреждениями.

7.8. Работодатель обязуется:

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ);

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

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

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

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

7.8.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- а) оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- б) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.81,180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.
- в) предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;
- г) с учетом мнения **Профсоюзного комитета** вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.73 ТК РФ);
- д) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч.3 ст.82 ТК РФ).
- е) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

7.8.6. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию или переобучать за счет собственных средств.

7.9. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

8.1. Установить за счет фонда собственных средств следующую социально-бытовую льготу увольняемым работникам - сохранение условий медицинского обслуживания.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).

8.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

8.2.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

8.2.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.2.6. Информировать работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.2.7. Максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления, используя для этого лечебную базу учреждения;

8.2.8. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины организации) и при профзаболевании.

8.2.9. **Работодатель** обязуется отчислять денежные средства в размере 1 % от ФОТ на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (ст. 377 ТК РФ) и способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, Дней здоровья.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

8.3.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

8.3.3. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации Стороны коллективного договора договорились:

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы (*например, не увольнять, не переводить на другое место работы без согласия работника*);

9.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.3. Организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

9.7. Работодатель обязуется:

9.7.1. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом.

9.7.2. Работники ГБУЗРК «Евпаторийский родильный дом» имеют право на повышение квалификации, специализацию и переподготовку, включая обучение новым профессиям и специальностям.

Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

Необходимость специализации и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

9.7.3. Проводить специализацию, переподготовку и повышение квалификации медицинских работников в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работникам, проходящим специализацию, переподготовку и повышение квалификации работодатель предоставляет гарантии, установленные трудовым законодательством (ст. 173 - 175, 187 ТК РФ) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.8. Профсоюзный комитет обязуется:

9.8.1. Создавать при **Профсоюзном комитете** комиссии по работе среди молодежи;

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

9.8.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий;

10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Работодатель обязуется:

10.1. Включать представителей **Профсоюзного комитета** в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

10.2. Предоставлять **Профсоюзному комитету** информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 Закона о профсоюзах);

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;

- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;

- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

10.3. Не препятствовать осуществлению **Профсоюзным комитетом** контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах).

10.4. Обеспечивать участие представителей **Профсоюзного комитета** в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

10.5. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

10.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников (*стороны договариваются при проведении переговоров при подготовке проекта текста коллективного договора*).

10.7. Освобождать от работы членов **Профсоюзного комитета**, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы. (*Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах)*).

9.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя **Профсоюзного комитета** или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

10.10. В целях **создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:**

10.10.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1. Закона о профсоюзах).

10.10.2. Осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому **Профсоюзным комитетом**.

10.10.3. **Работодатель** предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзному комитету** здания, сооружения, помещения необходимые для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст.377 ТК РФ, ст. 28 Закона о профсоюзах).

10.11. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав **Профсоюзного комитета** и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в **Профсоюзный комитет** (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля

соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.4. Настоящий коллективный договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

11.5. Настоящий коллективный договор действует с 22 мая 2018 года по 22 мая 2021 года.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников.

От работодателя:

От работников:

Главный врач ГБУЗРК "Евпаторийский
родильный дом"

Председатель ППО ГБУЗРК "Евпаторийский
родильный дом" ПСРЗРФ

Т.Л.Погребная.

А.А.Халилова

(подпись)

Ф.И.О

(подпись)

Ф.И.О

« 17 » мая 2018 г.

« 17 » мая 2018 г.

Приложение № 1
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель ППО
ГБУЗРК «Евпаторийский родильный дом»
Халилова А.А. _____
« » _____ 2018 г.

Утверждаю:
Главный врач ГБУЗРК
«Евпаторийский родильный дом»
Погребная Т.Л. _____
« » _____ 2018 г.

Список
работников работающих с ненормированным рабочим днем,
ст.101.119 Трудовой кодекс Российской Федерации,

Постановление СМ РК от 24.07.2015г. № 432

продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка:

№№ п/п	Должность (профессия)	Кол-во дней отпуска
1	Главный врач	7
2	Заместитель главного врача по медицинской части	5
3	Заместитель главного врача по клинико-экспертной работе	5
4	Заместитель главного врача по хозяйственным вопросам	5
5	Заместитель главного врача по безопасности, ГО и мобилизационным вопросам	5
6	Главный бухгалтер	5
7	Начальник отдела кадров	5
8	Заместитель главного бухгалтера	5
9	Бухгалтер	5
10	Экономист	5
11	Экономист по финансовой работе	5
12	Специалист по ОТ	5
13	Инженер	5
14	Специалист по кадрам	5
15	Психолог	3
16	Юрисконсульт	3
17	Инженер-программист	3
18	Техник	3
19	Контрактный управляющий	5
20	Слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования	3
21	Слесарь-сантехник	3
22	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	3
23	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	3
24	Секретарь-руководителя	5
25	Медицинский регистратор	3
26	Главная акушерка	5
27	Заведующая женской консультацией	5
28	Старшая акушерка женской консультации	5
29	Агент по снабжению	5
30	Врач-статистик	3

Начальник отдела кадров

И.В. Воропаева

Приложение № 2
к коллективному договору

Согласовано:
Председатель Профкома
ППО ГБУЗРК «Евпаторийский
родильный дом»
Халилова А.А. _____
« » _____ 2018 г.

Утверждаю:
Главный врач ГБУЗРК
«Евпаторийский родильный дом»
Погребная Т.Л. _____
« » _____ 2018 г.

**Категория
работников, для которых устанавливается сокращенная продолжительность рабочего
времени
ст.92 ТК РФ**

№№ п/п		Продолжительность рабочего времени
1	Для работников в возрасте до 16 лет	24 часа в неделю
2	Для работников в возрасте от 16 лет до 18 лет	35 часов в неделю
3	Для работников, являющихся инвалидами I или II группы	35 часов в неделю
4	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	36 часов в неделю

Согласно результатам специальной оценки условий труда от 10.12.2015г. и ст 92 ТК РФ для работников отделения анестезиологии-реаниматологии (итоговый класс условий труда — 3.3), а именно: заведующий отделением, врачи анестезиологи-реаниматологи, медицинские сестры-анестезисты устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю.

Начальник отдела кадров

И.В. Воропаева

Согласовано:
Председатель Профкома
ППО ГБУЗРК «Евпаторийский
родильный дом»
Халилова А.А. _____
« » _____ 2018 г.

Приложение № 3
к коллективному договору

Утверждаю:
Главный врач ГБУЗРК
«Евпаторийский родильный дом»
Погребная Т.Л. _____
« » _____ 2018 г.

СПИСОК

**работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными
особыми условиями труда (итоговый класс(подкласс) условий труда — 3.2; 3.3), для
которых устанавливается дополнительно оплачиваемый отпуск**

ст.117 ТК РФ

№№ п/п		Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска
1	Работникам клинико-диагностической лаборатории: заведующей КДЛ, врачу лаборанту, врачу клинической лабораторной диагностики, старшему фельдшеру, медицинскому лабораторному технику (фельдшеру-лаборанту), лаборанту, санитарке	7 календарных дней
2	Работникам акушерского отделения: заведующему отделением, старшей акушерке, младшим медсестрам по уходу за больными, санитаркам палат патологии беременности, сестре-хозяйке	7 календарных дней
3	Для работников отделения новорожденных: заведующей отделением, врачам-неонатологам, старшей медицинской сестре, медицинским сестрам	7 календарных дней
4	Для работников операционного блока: старшей операционной медицинской сестре, операционным медицинским сестрам, санитаркам	7 календарных дней
5	Для работников отделения анестезиологии-реаниматологии: заведующему отделением, врачам анестезиологам-реаниматологам, старшей медицинской сестре-анестезисту, медицинским сестрам-анестезистам	12 календарных дней
6	Для работников прачечной: машинист по стирке и ремонту спецодежды	7 календарных дней
7	Работникам акушерского отделения и палат патологии беременности: врачам акушерам-гинекологам, акушеркам, врачу ультразвуковой диагностики	7 календарных дней
8	Для работников гинекологического отделения: заведующему отделением, врачам акушерам-гинекологам, старшей медицинской сестре, медицинским сестрам, сестре-хозяйке, санитаркам(мойщицам)	7 календарных дней
9	Для работников женской консультации: врачам акушерам-гинекологам, врачу ультразвуковой диагностики, медицинской сестре процедурного кабинета, сестре-хозяйке, санитаркам	7 календарных дней
10	Для работников отделения анестезиологии-реаниматологии: врачу-трансфузиологу	7 календарных дней

Отчет по СОУТ от 30.12.2015г. и от 04.05.2016г.

Начальник отдела кадров

И.В. Воропаева