

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

- РАЗДЕЛ 1. Общие положения.
- РАЗДЕЛ 2. Права и обязанности сторон.
- РАЗДЕЛ 3. Трудовые отношения и трудовой договор.
- РАЗДЕЛ 4. Оплата и нормирование труда.
- РАЗДЕЛ 5. Режим рабочего времени, времени отдыха.
- РАЗДЕЛ 6. Занятость, условия высвобождения кадров.
- РАЗДЕЛ 7. Повышение квалификации, подготовка кадров.
- РАЗДЕЛ 8. Условия и охрана труда.
- РАЗДЕЛ 9. Обеспечение социальных гарантий работников.
- РАЗДЕЛ 10. Социальная защита молодежи.
- РАЗДЕЛ 11. Обязательства профсоюза в лице профсоюзного комитета.
Обеспечение нормальных условий деятельности выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета).
- РАЗДЕЛ 12. Разрешение споров, конфликтов по условиям, включенных в коллективный договор.
- РАЗДЕЛ 13. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.
- РАЗДЕЛ 14. Заключение.
- Протокол подписания коллективного договора

Приложения к коллективному договору.

- Приложение №1 Правила внутреннего трудового распорядка МБУЗ «КДЦ».
- Приложение № 2 Список профессий и должностей, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которые дают право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.
- Приложение №3 Положение о ненормированном рабочем дне МБУЗ «КДЦ».
- Приложение №4 Положение об особенностях направления работников в служебные командировки МБУЗ «КДЦ».
- Приложение №5 Перечень должностей, которым предусмотрена выдача средств индивидуальной защиты МБУЗ «КДЦ».
- Приложение №6 Перечень должностей, которым предусмотрена выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств МБУЗ «КДЦ».
- Приложение №7 Положение об организации работы по охране труда в МБУЗ «КДЦ».
- Приложение №8 Перечень профессий и должностей, занятых на работах с вредными условиями труда, дающих право на бесплатное получение молока в МБУЗ «КДЦ».
- Приложение №9 Положение о наставничестве в МБУЗ «КДЦ».

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное учреждение здравоохранения «Консультативно-диагностический центр» в лице главного врача Лищук Оксаны Валериевны (далее Работодатель) и работники учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация МБУЗ «КДЦ» в лице председателя профсоюзного комитета Кронева Людмилы Артуровны (далее Профсоюз).

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и распространяется на всех работников организации.

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 и другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения здравоохранения.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с 01 ноября 2022г. и заключен на срок 3 года (но не более трех лет). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, типа учреждения (государственного или муниципального), реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения 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.

1.7. Профсоюз, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников МБУЗ «КДЦ», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.8. Работодатель признает Профсоюз единственным представителем интересов работников учреждения, уполномочившим его общим собранием представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.9. 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. В случае возникновения разногласий они будут разрешаться посредством открытых переговоров.

1.10. ТК РФ, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, принятые в период действия настоящего коллективного договора, улучшающие правовое и социально-экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов настоящего договора с момента вступления их в силу.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны.

Вносимые изменения и дополнения в коллективный договор не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

1.12. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюз обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.13. Работодатель обязуется в течение 7 дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.

2.1. Обязанности Работодателя (ст. 22 ТК РФ):

- принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором с учетом мнения профсоюзного комитета в случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.8 ТК РФ);

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

- обеспечивать занятость работников; создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- при наличии финансовой возможности содействовать повышению материального состояния работающих, их профессионального уровня, не допускать случаев снижения должностных окладов, ставок заработной платы ниже существующих;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;

- предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления профсоюзного органа о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанному органу и его представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а так же компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и нормативными правовыми актами РФ;

- создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором (ст.32 ТК РФ);

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.2. Обязанности Профсоюза:

- способствовать устойчивой деятельности МБУЗ «КДЦ» присущими профсоюзам методами;

- содействовать в организации соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

- представлять, отстаивать и защищать права и интересы работников МБУЗ «КДЦ» в Государственной инспекции по труду и суде по вопросам, содержащим нормы трудового права;

- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации МБУЗ «КДЦ»;

- осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора (ст.370 ТК РФ);

- принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- предъявлять Работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств Работодателем, предусмотренных коллективным договором;

- периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором;

- проводить консультации и переговоры с представителями Работодателя по повышению жизненного уровня работников МБУЗ «КДЦ»;

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

- постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о деятельности всех структур профсоюза (от первичного до центрального звена).

2.3. Обязанности работников (ст. 21 КТ РФ):

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МБУЗ «КДЦ»;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда, пожарной безопасности и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- сохранять коммерческую тайну;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.
- проходить обучение для допуска к профессии: до 01.01.2021 года подтверждать сертификат специалиста с прохождением повышения квалификации не менее 144 часов, после 01.01.2021 г. проходить процедуру аккредитации (регистрация на портале непрерывного медицинского образования edu.rosminzdrav.ru и проходить обучение по индивидуальным планам).

2.4. Права работодателя (ст. 22 ТК РФ):

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, настоящим коллективным договором;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- принимать локальные нормативные акты;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка МБУЗ «КДЦ» и требований по охране труда и пожарной безопасности;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;
- реализовывать права, предоставленные законодательством о специальной оценке условий труда.

2.5. Права Профсоюза:

- получать информацию, необходимую для выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;
- получать информацию от руководителей и иных должностных лиц о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (ст. 370 ТК РФ);
- заслушивать информацию представителей Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности: реорганизации МБУЗ «КДЦ»; введение изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, материальную помощь членам профсоюза – работникам МБУЗ «КДЦ»;
- обращаться в соответствующие органы исполнительной власти, местного самоуправления или в судебные органы за защитой прав и интересов членов профсоюза (ст.26 Устава Профсоюза);

2.6. Работник имеет право на: (ст. 21 ТК РФ)

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- участие в управлении организацией в предусмотренных коллективным договором, ТК РФ формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров через своих представителей (ст.29, 30 ТК РФ), а также на информацию о выполнении коллективного договора;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- получение бесплатного медицинского обслуживания в МБУЗ «КДЦ»

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1 Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, Отраслевым и другими соглашениями и трудовым договором.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах имеющих равную юридическую силу и хранится у каждой из сторон.

3.3. Существенными условиями трудового договора являются:

- место работы (структурное подразделение);
- дата начала работы;
- наименование должности, профессии, специальности с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием учреждения и конкретной трудовой функцией. Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- гарантии, компенсации и льготы работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия труда на рабочем месте;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в учреждении);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- условия обязательного социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

3.4. В трудовом договоре могут предусматриваться:

- испытательный срок (ст. 70 ТК РФ).

- обязательство работника отработать по специальности после обучения не менее 3-х лет, если оплата обучения производилась из средств работодателя. Прекращение трудовых отношений с работником ранее установленного в трудовом договоре срока возможно только при условии компенсации понесенных учреждением расходов на обучение.

- иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующими нормами ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением и другими соглашениями.

3.5. Работодатель и Профсоюз пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

3.6. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.7. Работодатель обязуется не заключать срочные трудовые договоры в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

3.8. Работодатель обязуется при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, положением о персональных данных работника и объявить работнику приказ о приеме на работу под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

3.10. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин.

3.11. Перевод работника на другую постоянную работу в том же учреждении по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, допускается только с письменного согласия работника.

3.12. Временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости осуществляются в порядке, установленном законодательством.

3.13. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.14. Работодатель обязуется:

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

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).

В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии.

3.15. Профсоюз обязуется:

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

Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение в письменной форме при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками - членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

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.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Работодатель обязуется:

4.1. Производить оплату труда работников МБУЗ «КДЦ» в строгом соответствии с действующими положениями и условиями оплаты труда работников здравоохранения.

4.2. Осуществлять формирование структуры заработной платы работников в порядке и на условиях определяемых Положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения здравоохранения «Консультативно-диагностический центр», в соответствии с Приложением №1 коллективного договора, учитывая мнение первичной профсоюзной организации (ст.8, 135 ТК РФ).

4.3. Устанавливать размеры должностных окладов, ставок заработной платы на основе требований к профессиональной подготовке и уровню классификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (на основе квалификационных уровней соответствующих профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Устанавливать размер должностного оклада, ставки заработной платы по должностям служащих в зависимости от сложности труда, если данный размер должностного оклада, ставки заработной платы не включен в профессиональные квалификационные группы.

4.4. Определить порядок и условия установления выплат компенсационного характера к должностному окладу работника исходя из конкретных условий деятельности (ст.149 ТК РФ):

- устанавливать доплату за работу с вредными и (или) опасными условиями труда в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда с учетом мнения представительного органа первичной профсоюзной организации (ст.147 ТК РФ);
- устанавливать доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.153 ТК РФ);
- устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплату за совмещение профессий (должностей), за расширение зоны обслуживания, за увеличение объема работы, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

4.5. Определить порядок и условия установления выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда, исходя из необходимости и реализации уставных задач учреждения и обеспечения увязки размеров оплаты труда с конкретными результатами деятельности.

4.6. Предоставить работникам, труд которых строится по графикам сменности, выходной день в любой день недели согласно графика сменности.

4.7. При совпадении рабочего дня по графику сменности с общепринятым фиксированным выходным днем, работа в данный день считается как в обычный рабочий день недели. Повышенная оплата в данном случае не производится.

4.8. Работникам, труд которых строится на основании суммированного учета рабочего времени оплату труда производить за фактически отработанное время согласно табеля учета рабочего времени.

4.9. Не допускать сверхурочных работ.

4.10. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три рабочих дня до его начала (ст.136 ТК РФ), исходя из расчёта среднего заработка.

4.11. Сохранять за работниками, направляемыми на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы место работы, должность и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

4.12. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производить в соответствии со ст.139 ТК РФ и Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений.

4.13. Осуществлять оплату труда за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников МБУЗ «КДЦ» за счет средств, от приносящей доход деятельности.

4.14. Выплачивать работникам премию по итогам работы, при наличии финансовых средств, в том числе полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, на условиях и в порядке, определённом Положением о премировании работников МБУЗ «КДЦ».

4.15. Осуществлять оплату труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей) и оплату времени простоя в соответствии со ст.155 и 157 ТК РФ.

4.16. Осуществлять оплата труда работников в возрасте до 18 лет пропорционально отработанному времени (ст.271 ТК РФ).

4.17. Производить удержания из заработной платы только в случаях, предусмотренных законодательством (ст.137, 138 ТК РФ).

4.18. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным сотрудником требования о расчете.

4.19. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за месячный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством. В случаях, когда месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

4.20. Проводить индексацию заработной платы работников в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Постановлением Администрации г.Таганрога (ст.134 и 135 ТК РФ).

4.21. При выплате заработной платы извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст.136 ТК РФ).

4.22. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц: **10 и 25 числа** каждого месяца, по месту работы или путем перечисления денежных средств на счет работника, открытый в банке (на банковскую карту). При совпадении дня выплаты с

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

4.23. Система нормирования труда в учреждении устанавливается в соответствии со статьей 159 ТК РФ с учетом мнения профсоюзного комитета.

Профсоюз обязуется:

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

4.25. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

4.26. В сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

4.27. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

4.28. Воспользоваться, в случае необходимости, предоставленным 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. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, ВРЕМЕНИ ОТДЫХА.

5.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются принимать меры к выполнению Правил внутреннего трудового распорядка в соответствии с Приложением № 1 коллективного договора.

5.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

- нормальную продолжительность рабочего времени работников организации – 40 часов в неделю (8 часов в смену) (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников сокращённую продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ), для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, сокращённую продолжительность рабочего времени (Приложение №1 к Правилам внутреннего трудового распорядка);

основание:

а) постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. №298/П-22 (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращённый рабочий день»;

б) постановление Правительства РФ от 14.02.03 г. №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от 14 до 15 лет - 4 часа, в возрасте от 15 до 16 лет - 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов;

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 4 часа;

Продолжительность рабочего времени для инвалидов II группы – на один час короче установленного времени по его должности.

5.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.4. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и в последствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день) или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (ст.93 ТК РФ).

В обязательном порядке устанавливается неполный рабочий день по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а так же лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Работодатель имеет право при необходимости эпизодически привлечь работника к выполнению своих трудовых функций за пределами продолжительности его рабочего времени если ему установлен ненормированный рабочий день.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

Порядок привлечения работников с ненормированным рабочим днем к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, перечень должностей работников, которым может быть установлен ненормированный рабочий день, а также порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день производится согласно Положения о ненормированном рабочем дне МБУЗ «КДЦ» Приложения №4 коллективного договора.

5.6. Для отдельных работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца (ст.104 ТК РФ).

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается «Правилами внутреннего трудового распорядка МБУЗ «КДЦ» Приложение №1 Коллективного договора.

5.7. Для медицинских работников, имеющих рабочий день продолжительностью 7 часов 48 минут и менее предоставление обеденного перерыва не обязательно. Вышеуказанным медицинским работникам должна быть предоставлена возможность приёма пищи в течение рабочего времени (ч.3 ст. 108 ТК РФ).

5.8. Для работников, имеющих рабочий день продолжительностью 8 часов в течение рабочего дня Работодатель предоставляет работникам перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут. Время предоставляемого перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. В рабочее время указанные перерывы не включаются.

5.9. Предоставлять ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (ст.114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью не менее 31 календарного дня в удобное для них время (ст.267 ТК РФ), а также инвалидам работающим в учреждении предоставляется основной ежегодный оплачиваемый отпуск в размере 30 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у Работодателя (ст.121,122 ТК РФ). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него,
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка в возрасте до 3-х месяцев,
- гражданам, подвергшимся радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС(Закон РФ от 18.06.92 г.)
- мужчинам, жёны которых находятся в отпуске по беременности и родам, - по их желанию в период отпуска по беременности и родам жены (ч.4 ст.123 ТК РФ).

5.10. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок (ст.124 ТК РФ). В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МБУЗ «КДЦ», допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.12. Ежегодно определять очередность предоставления оплачиваемых отпусков в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позже чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Право на предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для работника время имеют:

- УВОВ и приравненные к ним лица, ветераны боевых действий, ветераны труда (ФЗ от 12.01.95 г. «О ветеранах»);
- лица, награждённые знаком «Почётный донор России» (Закон РФ от 09.06.93 г. №5142-1);
- лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на ЧАЭС и других аварий на атомных объектах (Закон РФ от 18.06.92 г.);
- муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч. 4 ст. 123 ТК РФ).
- жены (мужья) военнослужащих также обладают преимущественным правом, по их желанию отпуск им предоставляется одновременно с отпуском мужа (жены)-военнослужащего(щей) (п. 1 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
- работники в возрасте до 18 лет (ст.267 ТК РФ).

5.13. Работодатель не вправе отозвать работника из отпуска без его согласия. Досрочный отзыв из отпуска не допускается (ст.125 ТК РФ):

- работников в возрасте до 18 лет;
- беременных женщин;
- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (медработников – Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74 г. №298/П-22).

5.14. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части с учетом его использования в течение года в соответствии с утвержденным графиком отпусков. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

5.15. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного основного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается. Денежная компенсация может быть выплачена только тем сотрудникам, которые имеют дополнительный отпуск с ненормированным рабочим днем.

5.16. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:

- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (медработникам – Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.74 г. №298/П-22).

Запрещается не предоставление любому работнику ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд.

5.17. В соответствии с законодательством (ст.116, 117, ТК РФ) предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается работнику с учетом результатов специальной оценки условий труда (Приложение №3 настоящего Коллективного договора).

5.18. В соответствии с законодательством (ст.119 ТК РФ) работникам с ненормированным рабочим днём предоставлять ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (Приложение № 4 настоящего Коллективного договор).

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

5.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон (оформляется приказом главного врача до ухода в отпуск). Во время этого отпуска за работником сохраняется место работы и должность, его нельзя уволить по инициативе работодателя (за исключением случаев полной ликвидации учреждения), а также перевести на другую работу (ст.128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ):

- УВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.21. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ):

- работнику, имеющему 2-х или более детей до 14 лет;
- работнику, имеющего ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери;

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.22. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска на основании письменного заявления работника:

- в случае смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) – 3 календарных дня;
- в случае рождения ребёнка, регистрации брака - 3 календарных дня;
- работникам, воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) – 1 день (1 сентября - День знаний);

5.23. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять четыре дополнительных выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению в удобное для него время.

5.24. Профсоюз обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства.

6. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ.

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

6.2. Работодатель и Профсоюз обязаны соблюдать следующие требования действующего законодательства:

- изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (ч.5 ст.75 ТК РФ).

При отказе работника от продолжения работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст.77 ТК РФ;

- при принятии решений о возможном массовом высвобождении работников руководствуются действующим законодательством РФ;

- считать критерием массового высвобождения сокращение численности или штата работников одновременно в течение 30 календарных дней 25 человек и более;

- при сокращении численности или штата работников учитывать работников, имеющих преимущественное право оставления на работе, указанных в статье 179 ТК РФ.

6.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель руководствуется нормами ТК РФ, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе лиц предпенсионного возраста (до

пяти лет предшествующим назначению лицу страховой пенсии по старости), и руководствуется гарантиями предусмотренными статьями 178, 179, 180 ТК РФ;

- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объеме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности, категориях работников, которых оно коснется, в органы службы занятости и профком;

- предупреждает каждого работника персонально и под роспись о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца до увольнения. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую имеющуюся работу при наличии квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

6.4. В случае увольнения в связи с ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с законодательством РФ о труде.

6.5. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется не менее 5 часов в неделю для поиска работы без сохранения заработной платы.

6.6. Работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в случае создания в МБУЗ «КДЦ» новых рабочих мест или возникновения вакансий.

7. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, ПОДГОТОВКА КАДРОВ.

7.1 Работодатель имеет право проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего и дополнительного образования с созданием необходимых условий для совмещения работы с обучением и предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии со ст. 173, 174, 177, 196 ТК РФ, отпуск с сохранением средней заработной платы, сокращенной рабочей неделей.

7.2. Работодатель обязуется проводить повышение квалификации работников МБУЗ «КДЦ» в соответствии с трудовым законодательством РФ. При направлении на курсы повышения квалификации с отрывом от работы за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

7.3. Направление работников на курсы повышения квалификации и другие служебные поездки с отрывом от работы осуществляется в соответствии с положением об особенностях направления работников в служебные командировки МБУЗ «КДЦ» (Приложение №4 настоящего Коллективного договора).

7.4. При заключении с работником ученического договора на профессиональное обучение или переобучение, работник обязан возместить затраты, понесённые работодателем при направлении его на обучение за счёт средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения трех лет после прохождения обучения.

7.5. Профсоюз обязуется осуществлять контроль за подготовкой и переподготовкой кадров, оказывать помощь работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников (ст.196 ТК РФ).

7.6. Все работники, имеющие медицинское образование и работающие на медицинских должностях должны проходить обучение для допуска к профессии: с 01.01.2021 г. проходить процедуру аккредитации (регистрация на портале непрерывного медицинского образования edu.rosminzdrav.ru и проходить обучение по индивидуальным планам).

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.

8.1.В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечить:

- безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ;

- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, средств индивидуальной защиты (Приложение №5 настоящего Коллективного договора), смывающих и обезвреживающих средств (Приложение №6 настоящего Коллективного договора) в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;
- оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве;
- выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных «Положением об организации работы по охране труда в МБУЗ «КДЦ» (Приложение № 7 настоящего Коллективного договора);
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) подлежащих категорий работников, с сохранением за ними среднего заработка по месту работы на время прохождения медосмотров (ст.185,213 ТК РФ);
- информирование работников о существующем риске повреждения здоровья и полагающимся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- вести учет и анализ производственного травматизма и профзаболеваний, принимать меры по их предупреждению;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда, согласованных с Профсоюзом;
- проведение обучения и проверку знаний по охране труда рабочих, руководителей и инженерно-технических работников в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- бесплатную выдачу молока в профилактических целях на основании Перечня химических веществ, при работе с которыми рекомендуется употребление молочных продуктов (Приложение №9 настоящего Коллективного договора);
- льготы и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ

Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование;
- обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию из представителей администрации и профсоюзного комитета, которая осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников учреждения здравоохранения от несчастных случаев на производстве;
- обеспечивать обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством РФ;
- вести персонифицированный учет в соответствии с законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;
- своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство государственного пенсионного обеспечения;
- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже работы и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

- обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;
- матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребёнком), находящимся в частично-оплачиваемом отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 1,5 лет и находящимся в дополнительном отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, выплачивать (со дня предоставления отпуска по уходу за ребёнком) ежемесячные компенсационные выплаты в размере 50 рублей;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот, согласно установленных сроков хранения;
- при наличии финансовых средств материальную поддержку сотрудникам в кризисных ситуациях (смерть близкого родственника, дорогостоящая операция и другое);
- устанавливать совместно с Профсоюзом, в соответствии с действующими правилами учета граждан, очередность на получение жилья;
- оказывать всяческую поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда, строго придерживаясь статей 253 – 264 ТК РФ;
- льготы и преимущества, предоставляемые работодателем женщинам, имеющим детей до 18 лет: оказание финансовой поддержки в виде материальной помощи; предоставление возможности работы по индивидуальному гибкому графику (по заявлению женщины); предоставление преимущественного права на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время; предоставление возможности обучения после отпуска по уходу за ребенком с сохранением среднего заработка на период обучения.

Профсоюз обязуется:

- обеспечивать соблюдение трудовых прав работников в соответствии со ст. 21 ТК РФ;
- содействовать своевременному перечислению средств в фонды медицинского, социального и пенсионного страхования;
- содействовать обеспечению медицинскими полисами;
- обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями;
- информировать об условиях предоставления работникам государственной поддержки для улучшения жилищных условий на основании действующего законодательства Ростовской области;
- содействовать включению работников в Программу Администрации Ростовской области строительства и приобретения жилья;
- активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств фонда социального страхования МБУЗ «КДЦ», периодически информировать об этом членов трудового коллектива;
- оказывать материальную помощь;
- выделять денежные средства на юбилеи сотрудникам (50, 55, 60, 65, 70 лет и т.д.) МБУЗ «КДЦ», при рождении детей, а также на похороны ближайших родственников.

10. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ.

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

Работодатель:

Проводит в учреждении работу по адаптации молодых работников, наставничеству (Приложение №10 настоящего Коллективного договора). Реализует меры поощрения молодежи, добившейся высоких показателей в труде и учебе.

Информирует молодых работников о законодательно установленных для них льготах и дополнительных гарантиях (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, порядок

увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой и т.д.).

Способствует организации трудового соревнования среди молодых работников, проводит в учреждении конкурсы профессионального мастерства.

Предусматривает с учетом финансово-экономического положения организации гарантии для молодых работников (в возрасте до 30 лет):

- от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после обучения для выпускников профессиональных образовательных организаций среднего и высшего образования;

-премирования или увеличения заработной платы при получении образования без отрыва от производства;

-финансирования проведения в учреждении массовых, культурных, спортивных мероприятий для молодежи, организации досуга, отдыха и оздоровления молодежи;

-выплаты единовременных пособий молодым работникам из категории детей-сирот, впервые принятым на работу;

-материальной помощи молодым семьям, работающим в учреждении, при рождении ребенка и вступлении впервые в брак.

Профсоюз:

Принимает меры по защите социально-экономических и трудовых интересов молодежи, создает в профсоюзных организациях советы (комиссии) по работе с молодежью.

Проводит обучение молодого профсоюзного актива по вопросам трудового законодательства, социального партнерства и других социально-экономических вопросов.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА В ЛИЦЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА (ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА).

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности, увеличения дохода, как источника экономической стабильности, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия каждого работника.

Право проведения переговоров от имени трудового коллектива с работодателем по вопросам, связанным с трудовыми, экономическими и социальными отношениями, предоставляется Профсоюзу МБУЗ «КДЦ»(ст.29 ТК РФ).

Профсоюз:

- всемерно содействует реализации настоящего коллективного договора;

- осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, законодательства по охране труда, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества (ст.53, 370 ТК РФ);

- содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;

- своей деятельностью способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работодателем и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес;

- осуществляет представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывает бесплатную правовую помощь членам профсоюза;

- осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

- соблюдает установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов);
- признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с работодателем в их реализации;
- цель деятельности профсоюзного комитета - повышение уровня жизни работников и их семей посредством содействия выполнению принятых обязательств в коллективном договоре;
- оказывает методическую, организационную и правовую помощь профсоюзным группам, организует обучение профсоюзного актива по всем направлениям профсоюзной деятельности;
- содействует реализации настоящего коллективного договора.

Работодатель, согласно статей 370-378 ТК РФ, признаёт права общественной организации профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, действующей на основании Устава профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации:

- соблюдает права и гарантии Первичной профсоюзной организации, её членов и выборного органа профсоюзного комитета, в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законодательством, действующим на территории Российской Федерации, Уставом Профсоюза, отраслевым Соглашением;

- рассматривает председателя профсоюзного комитета представителем трудового коллектива в администрации МБУЗ «КДЦ» в качестве равноправного члена, участвующего в управлении МБУЗ «КДЦ» в формах, предусмотренных законодательством (ст.53 ТК РФ);

- безвозмездно представляет профкому в бесплатное пользование, необходимые для его деятельности отапливаемое и электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативно-правовые документы, помещения для проведения заседаний, хранения документации, возможность пользования служебным автотранспортом, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, организует за свой счет уборку помещения;

- представляет бесплатную информацию о деятельности организации для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам;

- перечисляет при наличии письменных заявлений работников (в том числе и внешних совместителей), являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы на счета профкома и областной организации профсоюза;

- представляет работникам, входящим в состав профкома и не освобождённых от основной работы, а также освобождённому профсоюзному работнику, избранному в профком, гарантии, предусмотренные статьями 374 и 375 Трудового кодекса РФ;

- освобождает от основной работы на 1 час в неделю членов профкома, уполномоченных профсоюза по охране труда, членов постоянно-действующих комиссий профкома, профоргов, не освобождённых от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы с сохранением зарплаты (ст.374 ТК РФ);

- освобождает от основной работы членов профкома, не освобождённых от основной работы, для участия в качестве делегатов конференций, созываемых Профсоюзами, а также для участия в работе профкома с сохранением зарплаты по плану профкома (2 часа в месяц) (ст.374 ТК РФ);

- обеспечивает предоставление гарантий права на труд работникам, являвшимся членами профкома в соответствии со статьёй 376 ТК РФ;

- время работы освобождённых профсоюзных работников, избранных в профком, засчитывает им в страховой стаж в порядке, предусмотренном законодательством РФ;

- согласовывает с профкомом увольнение работников, являющихся членами профсоюза по п.2,3,5 ч.1 ст.81 ТК РФ (ст.82 ТК РФ) и принятие локальных нормативных актов (ст.8 ТК РФ);

- на работников, избранных на освобожденную должность в профком, распространяет действующие положения о премировании, а также другие экономические выплаты, предусмотренные «Положением о системе оплаты труда работников МБУЗ «КДЦ» (Приложение №1 настоящего Коллективного договора); работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в профком, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники в соответствии с коллективным договором (ст.375 ТК РФ, ст. 26 п.4 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ, КОНФЛИКТОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫХ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.

12.1 Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым спорам, включенных в него, при условии их выполнения.

12.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству (Глава 61 ТК РФ).

12.3. Представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, а также соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

13.2. Ежегодно стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общей конференции трудового коллектива.

13.3. Ответственность сторон за выполнение настоящего коллективного договора определяется Трудовым кодексом РФ (глава 9 ТК РФ).

13.4. При изменении, дополнении или проекте нового коллективного договора работодатель и профком договорились создать совместную комиссию на паритетной основе, которая рассматривает спорные вопросы, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор, включает их в проект нового коллективного договора.

13.5. В случае признания необходимости проведения мероприятий по ликвидации (реорганизации) МБУЗ «КДЦ» настоящий коллективный договор продолжает действовать в течение всего периода проведения этих мероприятий до момента полного расчета всех нанятых работников в соответствии с действующим законодательством и положениями настоящего коллективного договора.

13.6. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период.

14. ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Коллективный договор заключен профсоюзным комитетом от имени работников и работодателем в лице главного врача. Работники уполномочили профсоюзный комитет подписать настоящий договор.

ПРОТОКОЛ
подписания коллективного договора.

« 30 » августа 2022 г.

г. Таганрог

На подписании коллективного договора

Присутствуют:

От работодателя - главный врач О.В.Лищук

От работников - председатель профсоюзного комитета Л.А.Кроневальд

Работодатель в лице главного врача и работники в лице председателя профсоюзного комитета на основании решения конференции трудового коллектива протокол № 6 от « 30 » августа 2022 г. подписывают настоящий коллективный договор.

Коллективный договор действует с 01 ноября 2022г. в течение 3-х лет.

За невыполнение и несоблюдение мероприятий и положений коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с Законодательством Российской Федерации.

В течение срока действия коллективного договора стороны могут вносить в него изменения и дополнения только при взаимном согласии.

От работников
Председатель профсоюзного
комитета

От работодателя
Главный врач

_____Л.А.Кроневальд

_____О.В.Лищук

Протокол составлен в 2-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.