

Принят на общем собрании
трудового коллектива
БУ РК «Яшкульская РБ»
« ___ » _____ 20__ г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЛМЫКИЯ
«ЯШКУЛЬСКАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»
на 2020-2022гг.**

Представитель работодателя
Главный врач
БУ РК «Яшкульская РБ»

Н.М. Ишкесев

« ___ » _____ 20__ г.



Представитель работников
Председатель первичной организации
профсоюза работников Яшкульской РБ
Гаряева Т.Э.

« ___ » _____ 20__ г.



Зарегистрирован(а) в Мин. департамент социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия
Регистрационный номер № <u>135</u>
от « <u>18</u> » <u>августа</u> 20 <u>20</u>
Директор <u>[Signature]</u>

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Бюджетном учреждении Республики Калмыкия «Яшкульская районная больница» (далее – РБ, районная больница, больница, организация) на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице главного врача БУ РК «Яшкульская РБ» Ишкеева Николая Мутуловича именуемый далее «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения Яшкульской РБ в лице ее Председателя _____, именуемой далее «Профсоюзный комитет», «профком».

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, и распространяется на всех работников организации, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

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

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на срок 3 года, с 2020г. по 2022г. и вступает в силу с 1 января 2020г.

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования районной больницы, реорганизации организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, переизбранием председателя первичной организации профсоюза РБ.

При реорганизации (слиянии, присоединении, 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.

1.8. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников

Яшкульской РБ, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.9. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.10. 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.

1.11. 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.

1.12. Условия коллективного договора, трудового договора, как и вносимые изменения в них, 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).

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

1.14. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.15. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работникам **Работодатель обязуется:**

1.15.1. добиваться стабильного финансового положения Яшкульской РБ;

1.15.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

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

1.15.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.15.5. создавать безопасные условия труда;

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

1.15.7. повышать профессиональный уровень работников;

1.15.8. осуществлять обязательное социальное страхование работников;

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

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

1.17.1. содействовать в организации укрепления 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 в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию в Министерство социального развития, труда и занятости Республики Калмыкия.

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. Обязательными условиями в оформлении трудового договора являются указание места работы, наименования структурного подразделения, должности; трудовой функции и даты начала работы.

2.3. Трудовые договоры с Работниками заключаются как на неопределенный так и на определенный сроки.

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; лиц, не достигших 18 летнего возраста; лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности; иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами (ст. 70 и ст. 207 ТК РФ).

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. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин (ч.3 ст.80 ТК РФ).

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

2.8. 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.

2.9. 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.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. В 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ 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 Уставом районной больницы, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности работника под расписку (ст.68 ТК РФ).

2.12.2. 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, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.12.3. 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.

2.12.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в РБ, предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (ФАПы, ФПы, ОВОП).

2.13. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

2.13.3. 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 Работодателями по согласованию с Профсоюзным комитетом (Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»).

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 в Приложении №1).

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

3.5. Рабочее время водителей РБ регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

3.6. Водителям Яшкульской РБ устанавливается ненормированный рабочий день, при обязательном учете мнения Профсоюзного комитета.

Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

3.7. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

3.8. БУ РК «Яшкульская РБ» работает по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

3.9. Работодатель обязуется:

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

а) беременные женщины;

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

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 и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в РБ 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 одну неделю до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается. Графики сменности в подразделениях больницы являются аналогом приказа главного врача РБ и их нарушение ведет к административному наказанию.

3.9.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года

3.9.5. Привлекать работника к работе в установленные для него выходной день или время отдыха в течение рабочей недели, только с его письменного согласия и на основании приказа по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работу в выходной день оплачивать в 2 кратном размере, работу во время отдыха в течение рабочей недели – согласно отработанному времени.

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, работников, не достигших 18 лет.

3.9.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха.

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 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 РБ предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

-работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - продолжительностью, установленной Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (приложение №3);

-за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях: медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов; ОВОП; участковым терапевтам, педиатрам и их медицинским сестрам (Приложение №4);

-работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение №5);

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 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 РБ 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 в следующих случаях:

а) женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний (1 сентября) – 1 день, выпускников (25 мая) - 1 день;

б) в связи с рождением или усыновлением ребенка - 1 день;

в) в связи с бракосочетанием работника или детей работника - 3 дня;

г) для участия в похоронах родных и близких - 3 дня.

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;

б) женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

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

Работодатель обязуется:

5.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение первичной организации Профсоюза РБ.

5.2. При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

5.2.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ.

5.2.2. Формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ.

5.2.3. Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов по ПКГ не ниже МРОТ, установленного федеральным законом, правовым актом РК.

5.2.4. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2.5. Определять условия и размеры повышения должностных окладов работников, исходя из специфики, конкретных региональных и производственных обстоятельств, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов;

5.2.6. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы (в должностном окладе, надтарифных выплатах стимулирующего характера).

5.2.7. Устанавливать размеры районных коэффициентов к заработной плате:

- за работу в местности с особыми климатическими условиями в размере 30% от общей заработной платы.

5.2.8. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат компенсационного характера, исходя из конкретных условий деятельности:

устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника (Приложение №2 «Положение об оплате труда работников»);

устанавливать размеры компенсационных выплат за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда (Приложение №6);

устанавливать размеры процентных надбавок за стаж работы при непрерывной работе в РБ:

-участковым врачам-терапевтам, врачам-педиатрам, врачам общей практики (семейным врачам), их медсестрам, среднему медицинскому персоналу фельдшерско-акушерских пунктов, фельдшерских пунктов – в размере 20% за первые три года и по 10 процентов - за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 40 процентов оклада;

- врачам, фельдшерам, младшему персоналу, водителям отделения скорой медицинской помощи – в размере 30 процентов оклада за первые три года и по 15 процентов за каждые последующие два года непрерывной работы, но не выше 60 процентов оклада;

- всем остальным медицинским и немедицинским работникам в размере 15 процентов оклада (ставки) при наличии стажа непрерывной работы в медицинских организациях от 1 года до 3 лет, в размере 20 процентов оклада при наличии стажа от 3 лет до 5 лет, и 30 процентов оклада при наличии стажа свыше 5 лет.

Устанавливать оплату труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере согласно отработанному времени;

устанавливать оплату труда за работу в ночное время в размере 50% от должностного оклада за час работы. Ночным считается время с 22.00 предшествующего дня до 06.00 следующего дня;

устанавливать оплату труда медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи в ночное время в размере 100% от должностного оклада за час работы;

устанавливать оплату труда за работу на дому медицинским работникам, согласно утвержденному списку (Приложение №7) по дополнительному трудовому договору из расчета 0,5 часа за один час ожидания.

устанавливать оплату труда за сверхурочную работу в повышенном размере не ниже размеров, установленных Трудовым кодексом РФ;

устанавливать по соглашению сторон трудового договора доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с учетом содержания и объема дополнительной работы.

5.2.9. Сформировать конкретный Перечень и условия установления выплат стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач больницы, а также обеспечения тесной увязки размеров оплаты труда работников с конкретными результатами их деятельности (Приложение №2 «Положение об оплате труда работников РБ»):

-устанавливать выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника;

-разработать конкретные критерии, качественные и количественные показатели для каждой выплаты (понижающие, повышающие факторы);

-осуществлять выплаты стимулирующего характера в пределах финансовых средств, направляемых на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;

5.2.10. Осуществлять премирование по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) работников районной больницы за достижение высоких показателей, качественной подготовке и проведении мероприятий, связанной с уставной деятельностью РБ, поддержание и укрепление имиджа организации, обусловленные политикой материального стимулирования и при наличии финансовых возможностей. Размер премии не ограничен и может определяться как в процентах к окладу, в размере среднемесячной заработной платы, так и в абсолютном размере. Решение о премировании принимает руководитель больницы.

5.2.11. Производить выплаты стимулирующего характера, установленных приказами руководителя учреждения при выполнении объемов работ и в пределах фонда оплаты труда, в размерах и на условиях, установленных действующими нормативными правовыми актами. Считать указанные выплаты составной неотъемлемой частью заработной платы; учитывать их при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством. Критерии и условия установления указанных стимулирующих выплат предусматривать в дополнительном соглашении или «эффективный контракт» к трудовому договору.

5.3. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных поощрительных выплат.

5.4. Своевременно осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.5. Выдавать внеплановые авансы по заявлению работника в счет заработной платы

5.6. Время простоя не по вине работника, а также время вынужденных отпусков по инициативе Работодателя при кратковременном снижении объемов производства и выполнения работ оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

5.7. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц, по месту работы либо перечислением на счет в банке, указанный работником. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.8. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.9. Сроки выплаты заработной платы: за 1 половину месяца до 25 числа каждого месяца при наличии финансовых средств, и окончательную заработную плату за месяц до 15 числа следующего за отчетным месяцем.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.11.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных

правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов РФ и органов местного самоуправления, коллективного договора в части оплаты труда работников.

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

5.11.3. 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.

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

5.11.5. 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.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

6.1. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссию по охране труда. Финансирует ее работу, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, представляет членам комиссии время для осуществления функций контроля и надзора, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств ЦРБ или средств Фонда социального страхования.

6.2. 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».

6.3. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с Профсоюзным комитетом больницы разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.4. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий (Приложение №8).

6.5. Организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

По результатам специальной оценки условий труда разрабатывает с Профсоюзным комитетом РБ план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

С учетом требований ст. 41 Трудового кодекса РФ совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и устанавливает дополнительные

льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством.

6.6. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, обязательные психиатрические освидетельствования работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с действующим положением, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (Приложение №9).

6.7. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.7.1. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

6.8. Обеспечивает работников согласно списку (Приложение №10) за счет средств районной больницы, в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку). Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами.

6.9. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда (Приложение №11).

6.10. Обеспечивает участие представителя профкома РБ в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют республиканское объединение профсоюзов, 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.

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

Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.12. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.13. Принимает меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, по оздоровлению членов их семей за счет собственных средств, а также за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.14. На паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.15. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет районной больницы 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 предпенсионного возраста (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. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. 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);

7.6.2. 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.

7.6.3. 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 намерено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ).

7.6.4. 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.

7.6.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

-оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;

-предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.

-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 профкома районной больницы (ч.3 ст.82 ТК РФ).

-обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в ЦРБ по предварительным договорам или заявкам.

7.6.6. 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.

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель обязуется:

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

8.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

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

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

8.1.7. В целях обеспечения профессионального роста молодых специалистов создать резерв руководителей подразделений больницы.

8.1.8. Работодатель обязуется выделять денежные средства на проведение в трудовом коллективе культурно-массовой и физкультурной работы (ст. 377 ТК РФ) и способствовать проведению смотров художественной самодеятельности, самодеятельного творчества, спартакиад, чествования ветеранов.

8.1.9. Работодатель может участвовать в реализации Федерального Закона от 30.04.2008г. №56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений», где обязывает работодателей обеспечивать права работников (застрахованных лиц) по уплате дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии.

8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

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

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Работодатель обязуется:

9.1. 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).

9.2. 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.

9.3. 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).

9.4. Обеспечивать участие представителей профкома больницы в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации, в комиссии по трудовым спорам.

9.5. 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 (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 ФЗ №10-ФЗ «О профессиональных союзах»).

9.6. Освобождать от основной должности по графику, согласованному с Работодателем (или по заявке, поданной не позднее, чем за день), с сохранением среднего заработка членов профкома на 1 час в неделю, председателя профкома – на 2 часа в неделю.

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

9.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ст. 28 ФЗ №10-ФЗ «О профессиональных союзах», ст. 8, 21, 32 ФЗ N 82-ФЗ "Об общественных объединениях", Устава Профсоюза).

9.9. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные

средства из их заработной платы (ст.377 ТК РФ, ст. 28 п.4 ФЗ №10-ФЗ «О профессиональных союзах»).

9.10. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

9.11. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, интернет), юридическую базу данных, транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1. ФЗ №10-ФЗ «О профессиональных союзах»).

9.12. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав профкома и не освобожденных от основной работы, избранным в Профсоюзный комитет больницы (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

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

10.2. 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.

10.3. 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.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании коллектива.

Представитель Работодателя:
Главный врач

Ишкеев Г.М.
МП

Представитель работников
Председатель Профкома

МП