

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|-----------|
| 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 3 |
| 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР | 8 |
| 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ | 12 |
| 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА | 16 |
| 5. ОПЛАТА ТРУДА | 21 |
| 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ | 32 |
| 7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ | 37 |
| 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ | 41 |
| 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ | 43 |
| 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА | 44 |
| 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ | 48 |
| 12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ | 48 |

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель ГБУЗ «Спировская ЦРБ», в лице исполняющего обязанности главного врача Зиминной Екатерины Олеговны, именуемый в дальнейшем **«Работодатель»** и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников здравоохранения РФ ГБУЗ «Спировская ЦРБ», в лице её Председателя Шишковой Ольги Васильевны, именуемой в дальнейшем **«Профсоюзный комитет»**.

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации», иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, 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, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за

принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации здравоохранения.

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

1.6. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

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

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

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

1.9. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников ГБУЗ «Спировская ЦРБ», защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

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

1.11. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения **Работодателя** устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.12. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства РФ. Принятые Сторонами изменения или дополнения к коллективному договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работников ГБУЗ «Спировская ЦРБ».

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

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

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

1.16. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ГБУЗ «Спировская ЦРБ», повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

1.16.1. добиваться стабильного финансового положения ГБУЗ «Спировская ЦРБ»;

1.16.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

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

1.16.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.16.5. создавать безопасные условия труда;

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

1.16.7. повышать профессиональный уровень работников. Ежегодно выполнять план подготовки и повышения квалификации кадров, при условии достаточного финансирования;

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

1.16.9. обеспечить ритмичную работу ГБУЗ «Спировская ЦРБ», структурных подразделений для оказания квалифицированной помощи населению при условии финансирования, согласно основной бюджетной сметы;

1.16.10.осуществлять обязательное социальное страхование работников;

1.16.11.выполнять запланированные мероприятия по ремонту зданий и сооружений, приобретению и вводу в эксплуатацию нового оборудования, внедрению новых методов диагностики и лечения при условии финансирования согласно основной бюджетной сметы;

1.16.12.обеспечивать условия по улучшению качества медицинского обслуживания населения;

1.16.13. знакомить работников при приеме на работу с правилами внутреннего распорядка, охраны труда, пожарной безопасности, должностной инструкцией;

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

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

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

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

1.17.3.предъявлять **Работодателю** требования о привлечении к ответственности должностных лиц за невыполнение условий коллективного договора и нарушения законодательства о труде и других правовых актов о труде (ст. 370 ТК РФ)

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

1.17.5. взаимодействовать с областной организацией профсоюза работников здравоохранения по социально-экономическим, правовым вопросам, по вопросам охраны труда.

1.17.6. оказывать помощь в приобретении путевок в пансионаты, дома отдыха, санатории работникам учреждения;

1.18.Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора;

1.19.Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания направить коллективный договор на уведомительную регистрацию.

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.57ТКРФ.

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

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

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются в случаях предусмотренных (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 № 4032-1 от 19.04.91 г. «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 (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом организации (учреждения), коллективным договором организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (**ст.68** ТК РФ).

2.12.2. 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 и простоя, 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 организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

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).

3.2. В соответствии с законодательством о труде, работодатель обязуется строго соблюдать правила внутреннего распорядка.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст.41 ТК РФ), для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

3.4. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательству РФ. *Приказ Наркомздрава СССР от 12.12.40 № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников», постановление Правительства РФ от 14.02.2003г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности», постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изм. и доп.) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Раздел 40. «Здравоохранение».* Перечень должностей прилагается к коллективному договору. (Приложение №2).

3.5. Установить режим работы поликлиники в будни с 8.00 ч. до 17.00 ч. (понедельник-пятница).

3.6. По решению трудового коллектива, с согласия работников и **Профсоюзного комитета** во всех отделениях ЦРБ может устанавливаться продолжительность рабочей смены до 24 часов (кроме водителей санитарного транспорта).

3.7. Рабочее время водителей организации регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004 г. №15 «Об утверждении

Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

3.8. Водителям организации 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

3.9. Установить 5- и 6- дневную рабочую неделю согласно графика работы (специальности), утвержденных **Работодателем** с согласования **Профсоюзного комитета**. Продолжительность рабочего времени устанавливается согласно прилагаемого Перечня должностей (Приложение №3).

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

3.9. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением ВС РСФСР от 01 ноября 1990 г. №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. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов). *(В случае необходимости, коллективным договором может быть предусмотрено увеличение продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью, установленной ч.2 ст.94 ТК РФ для работников, работающих с вредными и (или)*

опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч.1 ст.92 (ст.94 ТК РФ).

3.10. Организация работает при пятидневной с двумя выходными днями или шестидневной с одним выходным днем, с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполной рабочей неделе.

3.11. Установить дежурства врачей по стационару:

- в рабочие дни и субботы с 17.00 ч. до 8.00 ч;
- в выходные и праздничные дни с 8.00 ч. до 8.00 ч.

3.12. Установить обязательную сдачу дежурств дежурными врачами с обязательной фиксацией в журнале сдачи дежурств.

3.14. Работодатель обязуется:

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

- а) беременных женщин;
- б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.14.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять **Профсоюзному комитету** полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ). Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в

организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников. Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения **Профсоюзного комитета**.

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

3.14.4. В связи с производственной необходимостью по согласованию **Работодателя** и **Профсоюзного комитета** допускать в отдельных случаях продолжительность рабочей смены до 24 час. Вести суммированный учет рабочего времени (*ст.104 ТК РФ*). Учетный период не может превышать одного года. (*Порядок ведения суммированного учета устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка*) (Приложение №5). Возникающую при этом переработку сверх месячного баланса рабочего времени на основании заявления сотрудника оформлять приказом по ЦРБ на начало года в порядке совместительства.

3.14.5. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с **Профсоюзным комитетом**. Работу в выходной день оплачивать в 2-хкратном размере или компенсировать отгулом.

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

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

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

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

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

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

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114,115 ТК РФ). Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы - в любое

время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

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

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

4.4.1. работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение №4);

4.4.2. 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 №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.120ТКРФ).

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору (Приложение № 4,5).

4.6. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ). Не допускать продолжительность рабочего дня более 6 час. без перерыва на обед. Для отдельных работников в связи с производственной необходимостью устанавливается рабочий день без перерыва на обед при создании условий для приема пищи на рабочем месте. (Приложение №2).

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, с разрешения руководителя предоставлять кратковременный 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 оплачиваемые отпуска предоставлять работникам организации в следующих случаях:

- а)** женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) в День знаний 1 сентября 1 дней;
- б)** в связи с рождением или усыновлением ребенка 3 дня;
- в)** в связи с бракосочетанием детей работника 3 дня;
- г)** в связи с переездом на новое место жительства 3 дня;
- д)** для участия в похоронах родных и близких 3 дня;

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

4.7.4. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

4.7.5. Вне графика отпусков по соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней решается индивидуально с каждым работником (*ст. 125 ТК РФ «Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части»*):

- по производственной необходимости с согласия работника и согласования с профкомом, оформляется соответствующим приказом по учреждению;
- по заявлению работника, при отсутствии возражения руководителя структурного подразделения, по приказу администрации, согласованному с

профкомом. 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).

4.7.8. При направлении на санаторно-курортное лечение отпуск предоставляется не зависимо от графика предоставления отпусков.

4.7.9. Перенос отпуска на другое время осуществлять:

- по инициативе работника, на основании его заявления, если предоставление отпуска не отразится на нормальной работе Спировской ЦРБ и оформляется приказом по учреждению;

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 отраслевого **Профсоюза**.

5.2. Включить председателя первичной профсоюзной организации в состав тарификационной комиссии.

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

5.3.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления.

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

5.3.3. Устанавливать размеры базовых (минимальных) окладов по ПКГ не ниже МРОТ, установленного федеральным законом (правовым актом субъекта РФ).

5.3.4. 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.

5.3.5. Учитывать квалификационную категорию специалистов, ученую степень, почетное звание в соответствующих структурных

составляющих заработной платы (в должностном окладе, надтарифных выплатах стимулирующего характера).

5.3.6. Труд работников ЦРБ оплачивать повременно.

5.3.7. В целях усиления материальной заинтересованности коллектива и отдельных категорий работников в применении прогрессивных форм организации труда, повышение качества работы согласно Постановления администрации Тверской области от 02.12.2008 №457-па « О системе оплаты труда в государственных учреждениях здравоохранения Тверской области» установить компенсационные доплаты и надбавки (раздел 7 « Порядок и условия установления компенсационных выплат») к должностным окладам :

- доплата за совмещение должностей (профессий);
- доплата за расширение зоны обслуживания и увеличение объема выполняемых работ;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей, наряду со своей работой, обязанностей временно отсутствующего работника, в т.ч. по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям, без ограничения размеров доплат в пределах штатного расписания, как по основной, так и по совмещаемой и замещаемой должностям;
- доплата за вредные для здоровья и особо тяжелые условия труда (Приложение №7);
- доплата за работу в ночное время (ст. 135 Трудового кодекса РФ) (Приложение №8);
- доплата за работу в праздничные и выходные дни оплачивать в двойном размере (ст.153 Трудового кодекса РФ);
- доплата за сверхурочную работу, в соответствии с трудовым

законодательством РФ;

- доплата за ненормированный рабочий день;
- надбавка за квалификационную категорию:

высшая квалификационная категория:

- 40% от должностного оклада врачам-специалистам;
- 30% от должностного оклада средним медицинским работникам

первая квалификационная категория:

- 15% от должностного оклада врачам-специалистам, средним медицинским работникам;
- 25% от должностного оклада врачам и среднему медицинскому персоналу отделений плановой и экстренной консультативной помощи (отделение скорой медицинской помощи), врачам анестезиологам-реаниматологам отделений анестезиологии-реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров;

вторая квалификационная категория:

- 10% от должностного оклада врачам-специалистам, средним медицинским работникам;
- 15% от должностного оклада врачам и среднему медицинскому персоналу отделений плановой и экстренной консультативной помощи (отделение скорой медицинской помощи), врачам анестезиологам-реаниматологам отделений анестезиологии-реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров;
- надбавка за обслуживание детей в прикрепленных дошкольных учреждениях и школах 10% от должностного оклада,

- надбавка выездному персоналу отделений плановой и экстренной консультативной помощи (станций (отделений) скорой медицинской помощи)- 40%;
- врачам анестезиологам-реаниматологам отделений анестезио-логии-реанимации, отделений (палат) для реанимации и интенсивной терапии стационаров - 20%; врачам-хирургам стационаров учреждений здравоохранения - 10%;

Компенсационные выплаты устанавливаются к должностным окладам (окладам) работников (рабочих) государственных учреждений здравоохранения без учета других доплат и надбавок к должностному окладу (окладу).

5.3.8. В соответствии с Постановлением Администрации Тверской области от 02.12.2008г. № 457-па « Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в государственных учреждениях здравоохранения Тверской области» (в ред. Постановлений Администрации Тверской обл. от 21.02.2011 №63-па, от 17.05.2011 №208-па, от 02.08.2011 № 334-па, Постановлений Правительства Тверской области от 28.10.2011 №160-пп, от 30.11.2011 №219-пп, Постановление Правительства Тверской области от 15.03.2013 № 89-пп, от 12.07.2013 № 316-пп, от 22.07.2014 № 359-пп) установить выплаты **стимулирующего** характера

- надбавка за присвоение ученой степени, почетного звания и награждение почетным знаком;

- надбавка за выслугу лет:

5 % от должностного оклада - при выслуге лет от 1года до 3 лет;

10 % от должностного оклада - при выслуге лет от 3 до 5 лет;

15 % от должностного оклада - при выслуге лет свыше 5 лет;

- персональная поощрительная выплата - улавливается работнику (рабочему) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Выплата устанавливается на определенный срок в течение календарного года. Решение об ее установлении и размерах, но не более чем 200% от должностного оклада, принимается руководителем государственного учреждения здравоохранения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Решение об установлении руководителю государственного учреждения здравоохранения персональной поощрительной выплаты и ее размерах, но не более чем 200% от должностного оклада, принимается областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере здравоохранения на определенный срок в течение календарного года.

- надбавка за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ – устанавливается по решению руководителя государственного учреждения здравоохранения высококвалифицированным рабочим (не ниже 6 разряда ЕТКС) и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 20% от оклада.

- поощрительная выплата по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) – устанавливается с учетом выполнения качественных и количественных показателей, входящих в оценки деятельности государственных учреждений здравоохранения, которая устанавливается локальными нормативными актами государственных учреждений здравоохранения в пределах

утвержденного фонда оплаты труда, после оценки учреждения в целом областным исполнительным органом государственной власти Тверской области в сфере здравоохранения.

- единовременная поощрительная выплата – устанавливается работникам к профессиональному празднику и в связи с юбилейными датами.

- поощрительная выплата за оказание платных медицинских услуг при условии выполнения гарантийного объема бесплатной медицинской помощи, утвержденного территориальной программой государственных гарантий за счет средств, полученных от оказания платных услуг.

- поощрительная выплата работникам – специалистам с высшим и средним медицинским образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи. Указанная поощрительная выплата устанавливается по итогам работы за месяц в пределах средств, поступающих на оплату труда пропорционально отработанному времени. Поощрительная выплата устанавливается после оценки деятельности специалистов в соответствии с методикой оценки деятельности специалистов с высшим и средним медицинским образованием согласно Приложению 9 данного коллективного договора.

5.3.9. Указанные поощрительные выплаты устанавливаются по решению руководителя государственного учреждения здравоохранения.

5.3.10. Указанные поощрительные выплаты могут быть уменьшены либо отменены при ухудшении показателей в работе, либо окончании особо важных или срочных работ.

5.3.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностным окладам работников без учета других доплат и

надбавок к должностному окладу.

5.3.12. При окончании экстренной помощи медицинским персоналом, вне графика работы, при вызове в вечерние часы производить оплату за первые два часа в полуторном размере, а за последующие - в двойном размере.

5.3.13. Установить оплату за выполнение платных услуг населению работникам, занятым выполнением этих услуг в размере **40-55 %** из средств платных услуг.

5.3.14. Уведомление работников об изменении оплаты труда производить не менее, чем за 2 мес. до изменения.

5.3.15. Размеры окладов пересматривать своевременно с поступлением необходимых постановлений и распоряжений.

5.3.16. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников:

- не ниже МРОТ;
- не ниже установленных на 31.12.2004г. (ст. 153 Федерального закона от 22.08.2004г. № 122-ФЗ для учреждений субъектов РФ и муниципальных образований)

5.3.17. Обеспечить выплату надбавок стимулирующего характера и других выплат предусмотренных законодательством.

5.3.18. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в **ночное время** в размере **50%** часовой ставки должностного оклада. Ночным считается время с 22 до 6 часов утра.

5.3.19. Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи выездному персоналу, работникам связи станций (отделений) скорой медицинской помощи, а так же дежурным врачам доплата за работу в ночное время производится соответственно в

размере 100% часовой ставки должностного оклада.

5.3.20. Поощрительная выплата работникам-специалистам с высшим и средним профессиональным образованием, участвующим в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи (далее – специалисты), устанавливается в соответствии с перечнем должностей специалистов с высшим и средним профессиональным образованием, участвующих в реализации мероприятий по повышению доступности амбулаторной медицинской помощи. Поощрительная выплата устанавливается после оценки деятельности специалистов в соответствии с методикой оценки деятельности специалистов с высшим и средним профессиональным образованием.

5.3.21. Специалистам диагностического и физиотерапевтического профилей указанная поощрительная выплата устанавливается пропорционально выполненному объёму работ для поликлинических подразделений.

5.3.22. Специалистам – заведующим структурными подразделениями, старшим медицинским сёстрам указанная поощрительная выплата устанавливается пропорционально выполненному структурным подразделением объёму работ. Максимальный размер указанной выплаты (по одной ставке) составляет:

специалистам с высшим профессиональным образованием –

5 тысяч рублей;

специалистам со средним профессиональным образованием

3 тысячи рублей.

5.3.23. Стимулирующая выплата врачам – анестезиологам-

реаниматологам устанавливается в следующих размерах:

В государственных учреждениях здравоохранения, оказывающих первичную медико-санитарную медицинскую помощь – 15 тысяч рублей в месяц.

5.3.24. Стимулирующая выплата медицинскому персоналу ФАП, врачам, фельдшерам и медицинским сёстрам учреждений и подразделений скорой медицинской помощи (далее медперсонал) устанавливается за повышение доступности и качества оказываемой помощи.

Максимальный размер выплат составляет:

Фельдшерам (акушеркам) – 3,5 тысячи рублей в месяц;

Медицинским сёстрам – 2,5 тысячи рублей в месяц.

Стимулирующая выплата устанавливается после оценки деятельности медицинского персонала в соответствии с методикой оценки.

5.3.25. Стимулирующая выплата врачам-терапевтам участковым, врачам-педиатрам участковым, врачам общей практики, медицинским сёстрам участковым, врачам-терапевтов участковых, врачей-педиатров участковых и медицинским сёстрам врачей общей практики устанавливается за повышение доступности и качества оказываемой медицинской помощи.

Максимальный размер выплат составляет:

Врачам – 10 тысяч рублей в месяц;

Медицинским сёстрам - 5 тысяч в месяц.

5.3.26. Стимулирующая выплата персоналу мобильных

медицинских бригад устанавливается в размере до 100% должностного оклада за фактически отработанное время в пределах средств, поступающих на оплату труда. Решение об установлении указанной стимулирующей выплате и её размерах принимается руководителем государственного учреждения здравоохранения в пределах средств, поступающих на оплату труда.

Критерии и условия установления указанных дополнительных выплат предусматривать в дополнительном соглашении к трудовому договору. (Положения об указанных дополнительных выплатах являются приложениями к коллективному договору) (Приложение №8).

5.3.27. Размеры окладов пересматривать своевременно при поступлении необходимых нормативных актов.

5.3.28. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц, по месту работы. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц для всех работников:

Аванс **20 числа каждого месяца**

Окончательный расчет **5 числа каждого месяца**

(ст. 136 ТК РФ «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы»).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы обеспечить ее выплату в полном объеме с уплатой денежной компенсации в размере не ниже установленного ст. 236 ТК РФ, независимо от наличия вины работодателя.

5.3.29. 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.

5.3.30. Каждому вновь принятому на работу разъяснять условия оплаты труда. Не позднее, чем за день до срока выплаты заработной платы выдавать расчетный листок с указанием в нем начислений и удержаний.

5.3.31. Обеспечить оплату труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при простое в размере, не ниже установленных ТК РФ.

5.3.32. Перечень и условия выплат стимулирующего характера определяются приказами Главного врача ГБУЗ «Спировская ЦРБ»

5.4. Профсоюзный комитет обязуется:

5.4.1. 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.

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

5.4.3. 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.

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

5.4.5. 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**.

5.4.6. Профсоюзный орган обязуется осуществлять контроль за соблюдением законодательства в начислении и выплате заработной платы.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель:

6.1. Создает на паритетной основе из представителей **Работодателя** и **Профсоюзного комитета** комиссии по охране труда. Финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

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. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. №10-ФЗ.

6.4. В целях активизации общественного контроля за состоянием охраны труда совместно с Профсоюзным комитетом ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.5. Ежегодно совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий.

6.6. Обеспечить надлежащее содержание санитарно-бытовых помещений, своевременно выполнять заявки отделений и подразделений Спировской ЦРБ на проведение текущего ремонта сантехнических узлов и бытовых помещений, план текущего ремонта .

6.7. Своевременно и качественно выполнять план мероприятий по подготовке больницы к работе в зимних условиях.

6.8. Обеспечивает обучение по аттестации рабочих мест по условиям труда.

Организует проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда с участием представителей Профсоюзного комитета с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

По результатам аттестации рабочих мест разрабатывает с **Профсоюзным комитетом План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.**

6.9. 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.

6.10. В целях улучшения охраны здоровья работников: (из средств ФОМС)

- осуществлять квалифицированную медицинскую помощь работникам учреждения и неработающим пенсионерам.
- систематически и качественно осуществлять диспансерные наблюдения за медицинскими работниками.
- периодически проводить медосмотры работников ЦРБ, подвергающихся воздействию вредных и опасных производственных факторов в соответствии с графиком, согласно приказа МЗ№ 555 от 29.09.1989 г.
- в случае заболеваний сотрудников ЦРБ лечение проводить в стационаре за счет средств ЦРБ.

6.11. 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.

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

6.12. Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их (Приложение №12). Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты сверх установленных норм согласно списку, прилагаемому к коллективному договору. Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами. Организует еженедельный обмен спецодежды, ее своевременную стирку.

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

6.14. Обеспечивает участие **Профсоюзного комитета** в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает

участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки. Инженеру по охране труда 2 раза в год составлять отчет по производственному травматизму с проведением полного анализа обстоятельств и причин несчастных случаев и проф. заболеваний с конкретными предложениями по их профилактике.

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

6.16. 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.

6.17. 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.

6.18. На паритетных началах совместно с **Профсоюзным комитетом** участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.19. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и

полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.20. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

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

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

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

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

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

7.5. При сокращении штатов воздержаться от увольнения следующих категорий работников:

- женщины, имеющие детей до 3-х лет.
- женщины, имеющие 3-х и более детей.
- родители, воспитывающие детей-инвалидов.
- одиноких родителей, воспитывающих детей до 18-ти лет.

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

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. 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);

При исчислении среднего заработка для определения пособия по безработице исходить из полной нагрузки работника (в соответствии с тарификацией по приказу), в случае, если неполная нагрузка произошла по вине учреждения.

7.7.2. 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.

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

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

7.7.4. 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.

7.7.5. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- а)** оформлять досрочный выход на пенсию лиц предпенсионного возраста;
- б)** предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 ТК РФ), в том числе и в других местностях.
- в)** предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее 3 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- з) с учетом мнения **Профсоюзного комитета** вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 73 ТК РФ):
- переобучение работников новым профессиям (за счет платных услуг);
 - предоставление отпуска работникам (при их согласии) без сохранения заработной платы;
 - перевод на режим неполного рабочего времени (при их согласии)
- д) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п. 3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации **Профсоюза** (ч. 3 ст.82 ТК РФ).
- е) обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений - молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

7.7.6. 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.

7.8. Профсоюзный комитет обязуется:

7.8.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения,

предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

В сфере предоставления **социальных** гарантий Стороны **признали** необходимым:

8.1. Установить за счет фонда собственных средств следующие социально-бытовые льготы увольняемым работникам:

- а)** сохранение условий медицинского обслуживания;
- б)** оказание материальной помощи;
- в)** доплату к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости.

8.2. Работодатель обязуется:

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

8.2.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

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

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

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

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

8.2.7. Максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления. Выделять работникам ЦРБ за счет средств соц. страхования путевки в санатории и дома отдыха по справкам врача и заявлениям с оплатой до 10% их фактической стоимости.

8.2.8. В связи с отсутствием достаточного количества санитарного транспорта в детской и взрослой поликлиниках, обеспечить закупку проездных документов участковым педиатрам, терапевтам, фтизиатрам, мед. сестрам, при условии достаточного финансирования (Приложение №13).

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

8.2.10. Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

8.2.11. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

8.2.12. Оказывать материальную помощь работникам: в связи с рождением ребенка, в связи с семейными обстоятельствами, в связи со смертью близких родственников, в связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству **Профсоюза.**

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

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

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

9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

9.2. Разработать комплексную программу с молодежью и мероприятия по ее реализации.

9.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.4.2. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу.

9.4.3. Выделять целевое финансирование на подготовку молодых специалистов.

9.5. Профсоюзный комитет обязуется:

9.5.1. Создавать при Профсоюзном комитете комиссии по работе среди молодежи.

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

9.5.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательных льгот и дополнительных гарантий.

9.5.4. Не допускать со стороны **Работодателя** установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

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

Работодатель обязуется:

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

10.2. Предоставлять **Профсоюзному комитету** информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Закона о профсоюзах), связанным с трудовой деятельностью и социально-экономическим развитием:

- 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;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

10.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст. 19 Закона о профсоюзах). В месячный срок рассматривать представления профкома об устранении нарушений законодательства о труде и сообщать профкому о результатах рассмотрения.

10.4. Обеспечивать участие представителей **Профсоюзного комитета** в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам. Способствовать проведению конференций, заседаний профкома; принимать участие в совместном решении возникающих вопросов.

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

10.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников: для выполнения проф.обязанностей руководству подразделения предоставлять в течение недели председателю профкома - **4** часа; членам профкома, профбюро, профгруппоргам - **2** часа.

10.7. Освобождать от работы членов **Профсоюзного комитета**, не

освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов **Профсоюза**, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, при сохранении средней заработной платы на весь период (ст. 374 ТК РФ, ст. 25 п.5 Закона о профсоюзах)

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

10.9. Сотрудники ЦРБ, избранные в состав профкома, профбюро, профгруппорганами, по инициативе администрации не могут быть переведены на другую работу, уволены, подвергнуты дисциплинарным взысканиям без предварительного согласия профкома.

10.10. 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 от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статей 8, 21 и 32 ФЗ от 19 мая 1995 г. N82-03 "Об общественных объединениях" и Устава Профсоюза).

10.11. Производить премирование председателя **Профсоюзного комитета** в соответствии с Положением о премировании, (ст.375 ТК РФ, ст.26 п.4 Закона о профсоюзах).

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

10.12.1. Предоставляет **Профсоюзному комитету** в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры,

ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1. Закона о профсоюзах).

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

10.12.3. Предоставляет в бесплатное пользование **Профсоюзного комитета** юридическую базу данных «ГАРАНТ» и оплачивает обновление ее содержания.

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

10.14. Работодатель не вправе препятствовать представителям отраслевого профсоюза и Совета Федерации Тверских профсоюзов посещать структурные подразделения ЦРБ для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора.

10.15. Ввести в состав медсовета председателя профкома ЦРБ.

11. ЗАК ЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключается на 3 года.

11.2. При поступлении на работу новых работников знакомить с настоящим договором.

11.3. Ни одна сторона, заключившая настоящий договор, не может в одностороннем порядке в течение срока его действия

прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

11.4. Отдельные пункты договора могут изменяться или дополняться с обоюдного согласия сторон. Если одна из сторон вносит предложения, то другая обязана рассмотреть их и дать ответ не позднее, чем через 7 дней. При пересмотре пунктов коллективного договора, условия труда работников не могут быть изменены в сторону ухудшения.

11.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры. В течение 3-х дней после оформления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

12.1. Администрация и уполномоченные ею лица за невыполнение коллективного договора нарушение его условий несут ответственность с законодательством РФ.

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

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

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

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

12.5. Настоящий коллективный договор подписан в 4 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции (собрании) работников.

НАСТОЯЩИЙ ДОГОВОР ПОДПИСАЛИ:

Представитель работодателя
И.оглавного врача ГБУЗ «Спировская ЦРБ»

Представитель работников
трудоого коллектива ЦРБ
Председатель профсоюзного
комитета

(Зими́на Екатерина Олеговна)
