

**Областное бюджетное учреждение здравоохранения
«Шуйская центральная районная больница»**

По адресу: г. Шуя, Ивановской обл., ул. 1-я Металлистов, д. 1-А

От работодателя: Главный врач ОБУЗ «Шуйская ЦРБ»  Е.В. Кузьмина 2017 г.	От работников: Председатель первичной профсоюзной организации Шуйская ЦРБ  О.А. Корелова 2017 г.
--	---

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Областного бюджетного учреждения здравоохранения
«Шуйская центральная районная больница»**

на «27» июня 2017 – «26» июня 2020 год(ы)

Утвержден на конференции трудового коллектива
ОБУЗ «Шуйская ЦРБ»
«27» июня 2017 года

Комитет Ивановской области по труду,
содействию занятости населения
и трудовой миграции
**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН**
за № 19/19 от 28.06.2017
подпись _____

ПРОТОКОЛ
подписания коллективного договора
учреждения здравоохранения

Областное бюджетное учреждение здравоохранения
«Шуйская центральная районная больница»
(наименование учреждения)

на «27» июня 2017 – «27» июня 2020 год(ы)

На подписании коллективного договора присутствовали
от работодателя:

Главный врач ОБУЗ «Шуйская ЦРБ» Кузьмина Е.В.

от работников:

Председатель первичной профсоюзной организации Шуйская ЦРБ Корелова
О.А.

Работодатель Обласное бюджетное учреждение здравоохранения «Шуйская
центральная районная больница»

(наименование учреждения)

В лице главного врача Кузьминой Е.В.

(Ф.И.О.)

и работники в лице председателя профсоюзного комитета Кореловой О.А.

(Ф.И.О.)

на основании решения собрания (конференции) работников от «27» июня
2017 г. подписывают настоящий коллективный договор.

От работодателя:

Главный врач



20 17 г.

От работников:

**Председатель первичной
профсоюзной организации**



« 27 » 20 17 г.

СОДЕРЖАНИЕ

- Раздел 1** Общие положения
Раздел 2 Обязательства по развитию учреждения
Раздел 3 Трудовые отношения и гарантии занятости
Раздел 4 Рабочее время и время отдыха
Раздел 5 Оплата труда
Раздел 6 Охрана труда
Раздел 7 Гарантии и компенсации
Раздел 8 Гарантии деятельности и обязательства профсоюзной организации
Раздел 9 Заключительные положения

Приложения:

- Приложение №1 Перечень должностей, имеющих сокращённую продолжительность рабочего времени.
- Приложение №2 Перечень должностей работников ОБУЗ «Шуйская ЦРБ» с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск.
- Приложение №3 Расчетный листок.
- Приложение №4.1 Перечень профессий и должностей работников ОБУЗ «Шуйская ЦРБ», при работе в которых работники обеспечиваются средствами индивидуальной защиты (СИЗ)(спецодеждой, спецобувью, санитарной одеждой и обувью).
- Приложение №4.2 Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и / или обезвреживающих средств.
- Приложение №5 Список должностей и профессий ОБУЗ «Шуйская ЦРБ» на право получения молока, сока, других равноценных пищевых продуктов или компенсационной выплаты в замен молока ,равноценных пищевых продуктов за работу во вредных ,опасных условиях труда.
- Приложение №6 Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками.
- Приложение №7 Обязательства профсоюзной организации в отношении работников, являющихся членами профсоюза.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством РФ и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель ОБУЗ Шуйская ЦРБ, в лице главного врача Кузьминой Екатерины Викторовны, именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, интересы которых представляет Первичная Профсоюзная Организация в лице Председателя Кореловой Ольги Александровны.

1.3. Коллективный договор в целом распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплате, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.5. Заключаемые в учреждении трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Принимаемые в учреждении локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношениях друг с другом.

1.8. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить эффективное управление организацией, соблюдать законы, иные нормативные акты, положения настоящего договора;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и интеллектуального роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий по мере роста доходов организации, роста цен и тарифов;
- выплачивать заработную плату в сроки, установленные настоящим договором;
- учитывать мнение профкома по вопросам текущих и перспективных производственных планов и программ, социально-трудовых отношений;
- выполнять в полном объеме обязательства работодателя,

предусмотренные ст. 22 ТК РФ.

1.8.2. Профком, как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;

- в период действия настоящего Коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, не использовать в качестве средства воздействия на работодателя – забастовки, голодовки, пикеты, работа по правилам, иные формы протеста;

- обеспечивать членам профсоюза защиту их прав, предусмотренных ст. 21 ТК РФ, индивидуальным трудовым договором, и принимать меры по обеспечению выполнения ими трудовых обязанностей.

1.8.3 Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда и отдыха, инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;

- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

- создать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать интересы других работников.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПО РАЗВИТИЮ УЧРЕЖДЕНИЯ

2.1. Работодатель и работники обязуются:

- способствовать улучшению показателей работы учреждения;

- рационально, обоснованно и эффективно использовать помещения, оборудование, медикаменты и другие материалы.

2.2. Работники имеют право принимать участие в управлении учреждением в следующих формах:

- проведение представительными органами работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получение от работодателя информации по вопросам,

непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- учитывать мнение профкома по вопросам текущих и перспективных производственных планов и программ, социально-трудовых отношений;

- иных формах, определенных трудовым законодательством, коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

2.3. Представители работников участвуют в совещаниях на уровне руководства учреждения с правом совещательного голоса.

2.4. Работники вправе обращаться к главному врачу, его заместителям, руководителям структурных подразделений учреждения по вопросам, непосредственно затрагивающим их интересы.

Указанные руководители обязаны в недельный срок рассмотреть письменное обращение работника и дать на него письменный ответ.

2.5. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех дней со дня подачи этого заявления безвозмездно выдать работнику надлежащим образом заверенные копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, увольнении, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате, периоде работы у данного работодателя и другие).

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Работодатель обязуется:

- осуществлять прием на работу граждан в соответствии с их деловыми качествами;

- заключать с работниками, в том числе принятыми на работу по совместительству, трудовые договоры в письменной форме;

- утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом должностные инструкции по всем должностям, предусмотренным штатным расписанием, знакомить с ними работников под роспись при приеме на работу и передавать один экземпляр должностной инструкции работнику в качестве приложения к трудовому договору;

- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, связанными с их трудовой деятельностью, непосредственно после принятия (внесения изменений и (или) дополнений), а работников, принимаемых на работу – до подписания трудового договора;

- поощрять стремление работников к повышению своей квалификации путем направления на обучение согласно плану;

- не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

При приеме на работу Работодатель обязуется ознакомить Работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего Трудового

распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к Трудовой деятельности (функции) работника.

Член профсоюза, копию Эффектного контракта, заключенного с Работодателем передает в профсоюзный комитет для осуществления контроля над его выполнением со стороны Работодателя (основание – ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности от 12.01.96г.)

3.2. Помимо предусмотренных законодательством, испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, достигших пенсионного возраста; при необходимости заключается срочный трудовой договор.

3.3. Массовое увольнение работников в связи с сокращением численности или штата осуществляется лишь при условии своевременного, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления Ивановской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ;

Критерием массового высвобождения в отрасли считается сокращение численности или штата работников учреждения одновременно в течение 30 календарных дней:

- 50 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;
- 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;
- 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% от общей численности при численности работающих до 300 человек.

3.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется 2 часа свободного времени в неделю для поиска работы с сохранением средней заработной платы.

3.5. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, когда работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), ему в письменной форме должны быть предложены все варианты другой работы (вакантные должности), соответствующие его квалификации, а при их отсутствии – вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

Работнику должны быть предложены все вакансии, имеющиеся у работодателя как в данной местности, так и за ее пределами.

При увольнении работника по сокращению численности или штата работников организации ему должны быть предложены все варианты другой работы (вакантные должности), имеющиеся (освободившиеся) у работодателя в течение срока предупреждения о предстоящем увольнении.

3.6. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата работников организации, и профсоюзному комитету предоставляется полная и достоверная информация

об имеющихся в учреждении вакансиях.

3.7. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя, независимо от основания, осуществляется только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

Вопрос о даче согласия на увольнение члена профсоюза должен быть рассмотрен профсоюзным комитетом в течение семи рабочих дней со дня получения письменного запроса работодателя с приложением проекта приказа об увольнении, а также копий документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Профсоюзный комитет имеет право дополнительно запросить у работодателя необходимые документы и (или) информацию.

При принятии решения об увольнении членов профсоюза по сокращению численности или штата работников организации работодатель, помимо письменного запроса и копии приказа об увольнении, направляет профсоюзному комитету копии следующих документов:

- распорядительный документ, на основании которого принято решение о сокращении численности или штата работников;
- штатное расписание, действующее на момент принятия решения о сокращении численности или штата работников, и новое штатное расписание;
- доказательства отсутствия у работника преимущественного права на оставление на работе;
- письменное уведомление работника о предстоящем увольнении;
- уведомление органов службы занятости о проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в РФ»;
- доказательства предложения работнику другой работы (вакантной должности).

3.8. При увольнении работника по собственному желанию в связи с выходом на пенсию по старости (впервые) ему выплачивается единовременное пособие в зависимости от продолжительности работы в учреждении:

- от 5 до 10 лет в размере 1000 рублей ;
- от 10 до 15 лет в размере 2000 рублей;
- более 15 лет в размере 3000 рублей.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени медицинских работников в зависимости от должности и (или) специальности определяется Правительством РФ. В зависимости от должности и (или) специальности

продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством РФ:

- 38,5 часов в неделю в соответствии с Постановлением Совета народных комиссаров от 11.12.1940 г. № 2499 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников» для врачей и среднего медицинского персонала, должности которых не включены в Перечни, утвержденные постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности", - 36, 33, 30, 24 часа в неделю для медицинских работников в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности"(Приложение №1).

Продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в сельской местности, определяется в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» и составляет 36 часов в неделю.

Продолжительность сокращенного рабочего времени медицинских работников, определенная постановлениями Совета народных комиссаров от 11.12.1940 г. № 2499, Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101, и Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. №298/3-1, не зависит от фактических условий труда и не может быть увеличена по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда (далее – СОУТ).

Сокращённая продолжительность рабочего времени для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда 3 (подкласс 3.3 и 3.4) или опасным условиям труда (класс 4) устанавливаются - не более 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

- подкласс 3.3 – 36 часов в неделю;
- подкласс 3.4 – 33 часа в неделю;
- класс 4 – 30 часов в неделю.

4.2. В учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.)

4.3. Общим выходным днем является воскресенье, вторым выходным днем (при пятидневной рабочей неделе) – суббота.

4.4. Продолжительность ежедневной работы при 40 часовой рабочей неделе устанавливается с 8.00 до 16.30 с перерывом для отдыха и питания с 12.00 до 12.30, при 39 часовой рабочей неделе с 8.00 до 16.20, перерыв для отдыха и питания с 12.00 до 12.32.

На работах, где по условиям труда предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, для лиц, работающих по графику, работодатель

обязан обеспечить работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.5. В отношении отдельных работников предусмотрен ненормированный рабочий день, то есть особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается Приложением № 2.

4.6. В случаях, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды, но не более одного года) не превышала нормального числа рабочих часов.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.7. Режим рабочего времени при сменной работе определяется в соответствии с графиками сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доводимыми до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.8. Продолжительность одной смены не может превышать 12 часов. Рабочее время водителей учреждений регламентируется Приказом Минтранса РФ от 20 августа 2004 года № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

4.9. Стороны пришли к соглашению о том, что в случае невозможности уменьшения на один час продолжительности рабочего дня (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется работнику оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.10. Иные особенности режима рабочего времени, в том числе в отдельных структурных подразделениях, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Также Правила внутреннего трудового распорядка предусматривают порядок приёма и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, меры поощрения за труд и дисциплинарную ответственность за нарушение трудовой дисциплины.

4.11. Работник обязуется незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении любой ситуации, препятствующей его своевременному выходу на работу.

4.12. Работникам предоставляется ежегодный основной

оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (инвалидам – 30 календарных дней; работникам в возрасте до восемнадцати лет – 31 календарный день; педагогическим работникам – 56 календарных дней) с присоединением к нему всех ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (в соответствии с Законодательством и СОУТ);

2) за непрерывную работу в соответствующих учреждениях (структурных подразделениях) и должностях свыше трех лет продолжительностью 3 календарных дня:

– заведующим терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник;

– участковым терапевтам и педиатрам территориальных участков, врачам общей практики (семейным врачам);

– участковым медицинским сестрам терапевтических и педиатрических территориальных участков, медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей);

– старшим врачам станций (отделений) скорой и неотложной медицинской помощи;

– врачам и среднему медицинскому персоналу выездных бригад скорой и неотложной медицинской помощи;

– терапевтам и педиатрам, среднему медицинскому персоналу станций санитарной авиации и отделений плановой и экстренной консультативной помощи;

– среднему медицинскому персоналу выездных бригад станций (отделений) скорой и неотложной медицинской Помощи, перешедшему на должности среднего медицинского персонала по приему вызовов и передаче их выездным бригадам или на работу в качестве старших фельдшеров подстанций скорой и неотложной медицинской помощи;

– водителям выездных бригад станций (отделений) скорой медицинской помощи;

– врачам участковых больниц и амбулаторий (независимо от занимаемой должности), расположенных в сельской местности;

– среднему медицинскому персоналу цеховых лечебных участков, участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов;

– врачам и среднему медицинскому персоналу хосписов.

3) работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2).

Председателям первичных организаций Профсоюза предоставляются дополнительные отпуска в размере не менее трех календарных дней без сохранения заработной платы.

4.13. Лицам, работающим по совместительству, продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков, за исключением дополнительного отпуска за работу с вредными и (или)

опасными условиями труда, не зависит от продолжительности рабочего времени при работе по совместительству.

4.14. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы с присоединением ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за отработанное время.

4.15. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

4.16. При определении количества календарных дней неиспользованного отпуска в случае увольнения работника, а также при предоставлении отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда пропорционально отработанному времени, производится их округление до целых дней в большую сторону.

4.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работодатель определяет указанную очередность, руководствуясь необходимостью обеспечения нормальной работы учреждения, пожеланиями работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором, и по возможности с соблюдением одинаковой периодичности предоставления работникам ежегодного оплачиваемого отпуска в летнее время (с июня по август).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска, отзыв работника из отпуска осуществляются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и только с согласия работника.

Непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а равно отзыв их из отпуска не допускаются.

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

4.19. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена работнику по его письменному заявлению денежной компенсацией, за исключением беременных женщин и работников в возрасте до восемнадцати лет.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, либо эти отпуска предоставляются ему с последующим увольнением в соответствии с трудовым законодательством.

4.20. По письменному заявлению работникам предоставляются кратковременные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях

рождения ребенка -2 дня, регистрации брака - 3 дня ,регистрации брака детей -2 дня, смерти близких родственников (родителей обоих супругов ,супругов , детей, родных братьев и сестер) – 3 календарных дня, а также ежегодно в День Знаний 1 сентября одному из родителей -1 календарный день для учащихся 1 классов (за исключением случаев, когда этот день является для работника выходным).

4.21. Правом на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в определенное или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников:

- работники в возрасте до восемнадцати лет – в удобное для них время (статья 267 Трудового кодекса РФ);
- муж – в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (статья 123 Трудового кодекса РФ);
- женщины – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (статья 260 Трудового кодекса РФ);
- работники, имеющие двух и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- работник, отозванный из отпуска, – в удобное для него время (в отношении неиспользованной части отпуска) (статья 125 Трудового Кодекса РФ);
- супруги военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих (пункт 11 статьи 11 Федерального закона «О статусе военнослужащих»);
- совместители – одновременно с отпуском по основной работе (статья 286 Трудового кодекса РФ);
- граждане, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России», – в удобное для них время года (статья 11 Закона РФ «О донорстве крови и ее компонентов»);
- граждане, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС; инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы; граждане, принимавшие участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы, – в удобное для них время (статьи 14, 15 Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);
- инвалиды, участники Великой Отечественной войны, ветераны боевых действий – в удобное для них время (статьи 14,15, 16 Федерального закона «О ветеранах»).
- Помимо лиц, предусмотренных законодательством, право использования ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время предоставляется работникам:
 - имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет;

- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

– Указанное право распространяется также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

4.22. Работники имеют право на предоставление отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в соответствии с действующим законодательством.

4.23. Правом на отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению пользуются все работники в соответствии с п.4.24

4.24. Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для работника время предоставляются в соответствии со ст.128 ТК РФ:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- родителю, у которого ребенок до 18 лет;
- работающему пенсионеру по досрочной пенсии.

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

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.2. Установление выплат стимулирующего характера, премирование работников производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам 30 и 15 числа каждого месяца за фактически отработанное время (фактически выполненную работу).

5.4. Расчетные листки согласно утвержденной форме (Приложение № 3) с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий месяц, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате, выдаются

работникам за день до выплаты заработной платы.

5.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель независимо от наличия своей вины обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.6. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы повышаются в соответствии с Перечнем должностей, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с положением об оплате труда.

5.7. Работникам, выполняющим в учреждении в течение рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же профессии (должности) либо исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты, срок, содержание и объем дополнительной работы должны быть письменно согласованы с работником до начала ее выполнения.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. Работа, производимая по совместительству, оплачивается пропорционально отработанному времени.

5.10. Во всех случаях сохранения за работником средней заработной платы, в том числе при направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы, при ее исчислении учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в учреждении, независимо от источников этих выплат.

5.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением.

Минимальная часовая тарифная ставка (оклад, должностной оклад) определяется исходя из установленного минимального размера оплаты труда, и применяется она (он) для расчета месячного минимального уровня оплаты

труда, подлежащего начислению за фактически отработанное время, при неполной занятости работника, который не отработал в текущем месяце норму рабочего времени и не выполнил норму труда (трудовые обязанности) в связи с временной нетрудоспособностью, ежегодным основным и дополнительным оплачиваемым отпуском, исполнением государственных и общественных обязанностей и другими причинами, предусмотренными трудовым законодательством, а также при занятости работника на 0,5, 0,25 или иной доли штатной единицы на условиях совместительства или в режиме неполного рабочего дня (недели). Начисление доплаты до месячного минимального уровня оплаты труда производится в том случае, если данный работник полностью отработал оставшуюся часть установленной для него месячной нормы рабочего времени и в течение этого времени выполнил норму труда (трудовые обязанности).

5.12. Из средств, полученных от приносящей доход деятельности формировать фонд оплаты труда, который составляет 55% средств, поступивших в учреждение от оказания платных услуг. Расходы на заработную плату из фонда оплаты труда, производится в следующем размере:

- заработная плата сотрудников, непосредственно участвующих в оказании платных медицинских услуг (рассчитывается исходя из среднего уровня заработной платы по указанной специальности с учетом повышающего коэффициента и времени, затрачиваемого на выполнение данной услуг) – в размере 30 %;

- заработная плата активно содействующих лиц, к которым относятся: главный врач, главный бухгалтер, кассир, расчетный бухгалтер, медицинские регистраторы – в размере 10%;

- накопительный фонд, для выплат, предусмотренных Трудовым законодательством РФ при расчете среднего заработка работников, участвующих в оказании платных услуг (за исключением выплат среднего заработка, в период учебы работника по основному месту работы и начисления отпускных по основному месту работы) – в размере 15 %, за исключением ортопедического отделения стоматологической поликлиники.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

Перечень и сроки проведения конкретных мероприятий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, а также ответственные за их осуществление должностные лица определяются локальным актом учреждения ежегодно.

6.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2 % от сметы расходов учреждения.

6.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с планом на текущий год;
- приобретение, своевременную выдачу, а также хранение, стирку, сушку, ремонт и замену за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты по установленным нормам работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно Приложению № 4.1;
- приобретение, своевременную выдачу смывающих, обезвреживающих средств по установленным нормам работникам согласно Приложению № 4.2;
- обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших указанные процедуры в установленном порядке;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- организацию проведения за счет собственных средств в случаях, предусмотренных законодательством, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда, информирование об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- бесплатную выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, согласно Приложению № 5;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.4. Работники обязуются:

- соблюдать установленные требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной

защиты;

– проходить обучение и инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования).

6.5. В учреждении создается и действует на паритетной основе комиссия по охране труда, состоящая из представителей работодателя и профсоюзного комитета в количестве 6 человек.

Работодатель за счет собственных средств регулярно направляет членов комиссии на обучение по вопросам охраны труда.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работникам гарантируется возмещение расходов, связанных со служебными командировками, в порядке и размерах, установленных Приложением № 6, но не ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

7.2. Работодатель направляет работников в служебные командировки для повышения квалификации не реже одного раза в пять лет, если это является условием осуществления ими трудовой деятельности.

7.3. Выход работника на работу в день отъезда в командировку и в день прибытия из командировки возможен только с его согласия.

7.4. Работникам, признанным медико-социальной экспертизой непригодными к выполнению своих прежних должностных (профессиональных) обязанностей вследствие профессионального заболевания и производственной травмы, гарантируется сохранение на срок переквалификации среднего заработка (но не более 3-х месяцев);

7.5. Участковым врачам – терапевтам, участковым врачам – педиатрам, врачам общей практики и участковым медицинским сестрам участковых врачей – терапевтов, участковым медицинским сестрам участковых врачей – педиатров, участковым медицинским сестрам врачей общей практики, непосредственно оказывающим медицинскую помощь на дому взрослому и детскому населению, компенсируется служебный проезд на городском транспорте; компенсация производится путем обеспечения работников проездным билетом на муниципальный общественный транспорт.

7.6. Работодатель обязуется направлять до 0,2% средств, полученных от оказания платных медицинских услуг, на решение социальных вопросов, в том числе на организацию отдыха и оздоровления работников учреждения и их детей, на материальное поощрение работников к юбилейным датам, на выделение работникам материальной помощи.

7.7. Расходы, связанные с обязательствами работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и прохождением медицинского осмотра специалистами, деятельность которых не лицензирована ОБУЗ «Шуйская ЦРБ» (осмотры нарколога и психиатра) при устройстве на работу и прохождении периодического медицинского осмотра возмещается за счет средств работодателя – из средств ОМС, средств, выделенных на эти цели из областного бюджета, за счет средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Работодатель всемерно содействует осуществлению деятельности профсоюзной организации, ее органов, в частности реализации прав и выполнению обязательств профсоюзной организации, предусмотренных законодательством РФ, соглашениями и настоящим коллективным договором.

8.2. Лиц, поступающих на работу, Работодатель направляет к председателю первичной профсоюзной организации для получения информации о деятельности профсоюза. Получение такой информации является добровольным.

8.3. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование профсоюзному комитету комнату по адресу: 1-я Металлистов 1-А, оборудованную мебелью, и обеспечивает за свой счет отопление, освещение, уборку, охрану, компьютерное оборудование, доступ к сети интернет, а также ремонт указанного помещения.

8.4. Работодатель безвозмездно предоставляет профсоюзному комитету зал на 50 мест для проведения профсоюзных собраний (конференций).

8.5. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 % от заработной платы.

8.6. По письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1 % от заработной платы.

8.7. Членские профсоюзные взносы и денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, работодатель перечисляет на счет профсоюзной организации бесплатно и не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

8.8. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом все локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам оплаты труда, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда и другим.

8.9. Работодатель разрешает проведение в рабочее время двух

профсоюзных собраний (конференций) в год, одного заседания профсоюзного комитета в месяц.

8.10. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы продолжительностью до семи дней в году с сохранением среднего заработка.

8.11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем, заместителями председателя профсоюзного комитета, не освобожденными от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия Ивановской областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ.

8.12. Помимо обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, профсоюзная организация принимает на себя дополнительные обязательства в отношении работников, являющихся членами профсоюза согласно Приложению № 7.

8.13. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений при условии обращения к работодателю с письменным заявлением о ежемесячном перечислении из их заработной платы денежных средств на счет профсоюзной организации в размере 1 % от заработной платы.

В этом случае указанные работники пользуются защитой со стороны профсоюза своих социально-трудовых прав и интересов наравне с членами профсоюза.

8.14. Работодатель ежегодно выделяет денежные средства в объеме 3 МРОТ на совместно проводимые с первичной профсоюзной организацией культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные работы, автотранспортные услуги по перевозке сотрудников к месту проведения культурно-массовых мероприятий, независимо от членства в профсоюзной организации.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

9.2. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном для его заключения.

Внесение в коллективный договор изменений и дополнений не должно привести к снижению уровня прав и гарантий работников, предусмотренных действующим законодательством РФ.

9.3. Изменения и дополнения, касающиеся финансовых вопросов,

вносятся в коллективный договор при наличии соответствующего экономического обоснования.

9.4. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и направляет его на уведомительную регистрацию в орган по труду в течение семи дней со дня подписания.

9.5. Работодатель оборудует стенд для размещения текста коллективного договора в доступном всем работникам месте на территории учреждения.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется из представителей сторон, его заключивших, на равноправной основе.

9.7. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора, руководствуясь планом своей работы, а также письменными обращениями сторон или отдельных работников.

Заседания комиссии проводятся не реже одного раза в квартал.

Итоги проверок выполнения коллективного договора оформляются справкой комиссии, содержание которой доводится до сведения всех работников учреждения.

9.8. Стороны обязуются в 7-дневный срок с момента поступления письменного запроса предоставлять друг другу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения, изменения и дополнения коллективного договора, а также для контроля за его выполнением.

9.9. За нарушение или невыполнение коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.10. В случае возникновения коллективных трудовых споров стороны обязуются соблюдать установленный порядок их разрешения.

9.11. Работники обязуются воздерживаться от проведения забастовок при выполнении работодателем соответствующих условий коллективного договора.

9.12 Во всем, что не предусмотрено коллективным договором, стороны руководствуются нормами действующего законодательства РФ.