

СОГЛАСОВАН

Председатель профкома

ГБУЗ ЯНАО «Мужевская ЦРБ»



Н.С. Елескина

2018г.

УТВЕРЖДЕН

Главный врач

ГБУЗ ЯНАО «Мужевская ЦРБ»



КОПИЯ

М.А. Сипачев

2018г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ЯМАЛО – НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
«МУЖЕВСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»
НА 2018 – 2020 Г.Г.

Зарегистрирован
в Департаменте социальной
защиты населения администрации



Муниципального
образования Шурышкарский район
№ 130 от 12 2018 г.

ПРИНЯТ на общем собрании
трудового коллектива

ГБУЗ ЯНАО «Мужевская ЦРБ»
Протокол № 1 от 14.12.2018г.

с. Мужн, 2018г.

20 101-12/912
12 10

СОГЛАСОВАН

Председатель профкома

ГБУЗ ЯНАО «Мужевская ЦРБ»

_____ Н.С. Елескина

« _ » _____ 2018г.

УТВЕРЖДЕН

Главный врач

ГБУЗ ЯНАО «Мужевская ЦРБ»

_____ М.А. Сипачев

« _ » _____ 2018г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ЯМАЛО – НЕНЕЦКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА
«МУЖЕВСКАЯ ЦЕНТРАЛЬНАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»
НА 2018 – 2020 Г.Г.**

Зарегистрирован
в Департаменте социальной
защиты населения администрации
муниципального
образования Шурышкарский район
№ « _ » _____ 2018 г.

ПРИНЯТ на общем собрании
трудоового коллектива

ГБУЗ ЯНАО «Мужевская ЦРБ»
Протокол № _____ от _____ .2018г.

Содержание коллективного договора

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения.....	6
3. Переобучение, повышение квалификации работников.....	8
4. Рабочее время.....	9
5. Время отдыха.....	13
6. Оплата труда.....	18
7. Охрана труда и здоровья.....	21
8. Нормы труда.....	23
9. Социальные гарантии.....	24
10. Социальная защита молодежи.....	25
11. Социально-экономическое обслуживание.....	26
12. Гарантии профсоюзной деятельности.....	26
13. Заключительные положения.....	28
14. Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ЯНАО «Мужевская центральная районная больница».....	30
15. Приложение № 2 Положение о служебных командировках.....	38
16. Приложение № 3 Положение о режиме ненормированного дня.....	41
17. Приложение № 4 Форма отпускного удостоверения.....	45
18. Приложение № 5 Форма расчетного листа.....	46
19. Приложение № 6 «Нормы выдачи средств индивидуальной защиты, специальной одежды, специальной обуви и санитарной одежды работникам ГБУЗ ЯНАО «Мужевская ЦРБ»...».....	48
20. Приложение № 7 «Перечень смывающих и обезвреживающих средств, бесплатно выдаваемых работникам».....	56
21. Приложение № 8 Положение «О порядке и условиях осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».....	59
22. Приложение № 9 Положение о рационе питания экипажа теплохода «Здоровье – 2».....	60
23. Приложение № 10 Соглашение по охране труда на 2018-2020 г.г.	63
24. Приложение № 11 Положение о компенсации оплаты найма жилых помещений для медицинских работников ГБУЗ ЯНАО "Мужевская центральная районная больница".....	66

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в **Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Мужевская центральная районная больница»** на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель - Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Ямало-Ненецкого автономного округа «Мужевская центральная районная больница» (далее по тексту ГБУЗ ЯНАО «Мужевская ЦРБ», учреждение), в лице представителя работодателя главного врача Сипачёва Максима Александровича, и работников учреждения, интересы которых представляет первичная организация Профсоюза ГБУЗ ЯНАО «Мужевская ЦРБ» в лице ее председателя Елескиной Натальи Сергеевны, именуемая далее Профсоюзный комитет.

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения, 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 трудовых прав и гарантий работников, реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за выполнение принятых обязательств, способствующих стабильной работе учреждения.

1.5. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищённости 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. Стороны настоящего Договора обязуются не включать условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, и соглашениями, действие которых распространяется на учреждение. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, являются недействительными и не подлежат применению. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения Трудового кодекса РФ, которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.8. Коллективный договор заключен на срок три года (ч.1 ст. 3 ТК «Действие коллективного договора») до 16 декабря 2021 г., вступает в силу с 17 декабря 2018 года, и распространяется на всех работников учреждения.

1.9. По истечении срока действия при отсутствии разногласий и согласии Сторон коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.10. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности (ликвидации) учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев (или в течение всего срока проведения ликвидации) со дня перехода прав собственности.

1.11. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников, являющихся членами профсоюза, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.12. 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 на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией учреждения и не противоречащих ТК РФ.

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

1.14. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решают Профсоюз 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.

1.15. Изменения и дополнения в настоящий 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, заключению и проверке хода выполнения данного коллективного договора. Принятые Сторонами изменения или дополнения к КД оформляются протоколом, который является неотъемлемой частью КД и доводится до сведения всех работников учреждения.

1.16. Действие КД распространяется на всех работников учреждения (ч.3 ст.34 ТК РФ).

1.17. Контроль над выполнением Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией по мере необходимости, но не реже 2-х раз в год.

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

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

- добиваться стабильного финансового положения учреждения;
- осуществлять оплату труда работникам в соответствии с заключенными трудовыми договорами по утвержденным тарифным ставкам (должностным окладам), в соответствии с их квалификацией и конкретными результатами труда.
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в установленные настоящим коллективным договором сроки;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников, согласно плану повышения квалификации;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

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

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

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль над соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего КД;
- обеспечивать контроль над созданием Работодателем безопасных условий труда;
- участвовать в урегулировании трудовых споров с работниками;
- осуществлять организацию и проведение оздоровительных мероприятий среди членов профсоюза;
- осуществлять работу по обучению работников профсоюза, проводить культурно – массовые мероприятия среди работников и членов их семей.

1.22. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия КД при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.23. Стороны обязуются в течение десяти дней со дня подписания направить КД на уведомительную регистрацию в Департамент социальной защиты населения администрации муниципального образования Шурышкарский район.

2. Трудовые отношения

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудового договора (эффективного контракта) и оформляются в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора (эффективного контракта) регламентируется ст.57 ТК РФ. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполняемой работы, а также меры социальной поддержки.

2.2. Изменения условий трудового договора (эффективного контракта) оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора (эффективного контракта).

2.3. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником о приеме на работу заключается, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор, эффективный контракт, ст. 58 ТК РФ).

2.4. При заключении трудового договора (эффективного контракта) в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать шести месяцев.

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

2.5. Работодатель обязуется заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.6. До подписания трудового договора (эффективного контракта) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязуется в трехдневный срок со дня заключения трудового договора (эффективного контракта) с работником издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий испытаний при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре (эффективном контракте), оплаты труда, и ознакомить работника с данным приказом под роспись.

2.8. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора (эффективного контракта) в связи с истечением срока его действия, работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до дня увольнения (ст. 79 ТК РФ).

2.9. Перевод на другую работу, перемещение, временный перевод на другую работу, перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением, изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, осуществляется в порядке, установленном законодательством (ст. 72 - 74 ТК РФ).

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом) ст. 60 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.11. Работник имеет право заключать трудовые договора (эффективные контракты) о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя или у другого работодателя (ст. 60.1 ТК РФ).

2.12. Работнику с письменного согласия может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ).

2.13. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работника (собственному желанию) регулируется ст. 80 Трудового кодекса РФ.

2.14. Работодатель обязуется обеспечивать гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, предусмотренные статьями 178-181 Трудового кодекса РФ.

2.15. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса РФ работодатель обязуется в письменной форме сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников не позднее, чем за три месяца.

2.16. Считать массовым высвобождением работников в связи с сокращением численности или штата работников: 30 и более человек - в течение 30 календарных дней.

2.17. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата работников учреждения обеспечить преимущественное право на продолжение трудовой деятельности работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации продолжение трудовой деятельности работников регламентируется ст. 179 Трудового кодекса РФ, предпочтение на продолжение трудовой деятельности отдается работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в учреждении 15 лет и более;
- получившим профзаболевание или производственную травму на производстве.

2.18. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ с работником - членом профсоюза, работодатель обязуется направлять в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. В свою очередь, выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов обязуется рассмотреть этот вопрос и направить работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

2.19. Уволенным работникам по сокращению численности или штата работников предоставляется преимущественное право на трудоустройство при наличии вакантных должностей, в соответствии с требуемой квалификацией.

2.20. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль над правильностью заключения и расторжения трудового договора работников с работодателем;
- оказывать практическую помощь в проведении специальной оценки условий труда в случае необходимости отстаивать право сотрудников на труд;
- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

3. Переобучение, повышение квалификации работников

3.1 Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.2 Работодатель обязуется определять необходимость профессиональной подготовки

и переподготовки работников, исходя из потребности учреждения:

- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей.

- создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением работников, проходящим профессиональное обучение на производстве или обучающимся в учебных заведениях без отрыва от производства, в соответствии с действующим законодательством;

- предоставлять работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также другие льготы.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется способствовать повышению квалификации работников, производить оплату обучения представителей Профкома по трудовым и социально-экономическим проблемам, организуемым вышестоящими органами профсоюза.

3.4. Работодатель обязуется освобождать от работы без ущерба для трудового процесса ГБУЗ ЯНАО «Мужевская ЦРБ» с сохранением средней заработной платы за рабочие дни и выплатой командировочных расходов членам Профсоюза, избранным для представительства работников в вышестоящих организациях.

3.5. Работник обязан постоянно повышать свою квалификацию. В случае увольнения по собственному желанию или по иным основаниям, содержащим вину работника возместить затраты, понесенные учреждением при направлении его на обучение новым профессиям и специальностям в соответствии со ст. 249 ТК РФ. Сумма затрат исчисляется пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени в течение трех лет с момента окончания процесса обучения.

4. Рабочее время

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

4.1. Режим рабочего времени, графики работы учреждения определяются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом (Приложение №1)**.

4.2 Режим рабочего времени отражается в трудовом договоре работника в соответствии с занимаемой должностью, условиями и характером работы.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), женщин на Крайнем Севере - 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ), для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.4. Для сотрудников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены к вредным 3-й или 4-й степени или опасным, устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

4.5. 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.

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.7. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Оплата труда производится пропорционально отработанному времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав согласно ст. 93 ТК РФ.

4.8. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

4.9. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.10. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, Работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем за 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и извещать об этом Профсоюзный комитет (ст. 74 ТК РФ «Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда»).

4.11. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ «Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни», по согласованию с Профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению Работодателя (ч. 6 ст. 113 ТК РФ), без их согласия работники только в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

4.12. Учреждение работает по пятидневной рабочей неделе с двумя выходными днями – суббота и воскресенье:

а) руководитель учреждения, заместители, работники вспомогательных служб:
мужчины - 40 часов в неделю
женщины - 36 часов в неделю;

б) врачи, средний и младший медперсонал - 39 часов, если иное не установлено законодательством, женщины в условиях Крайнего Севера - 36 часов в неделю;

в)

Продолжительность рабочей недели (в часах)	Наименование должности	Основание
30	Врач - рентгенолог	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности»
	Рентгенолаборант	
	Санитарка отделения лучевой диагностики	
	Врач-фтизиатр участковый	Приказ Минздрава РФ, Минобороны РФ, МВД РФ, Минюста РФ, Минобразования РФ, Минсельхоза РФ и ФПС РФ от 30 мая 2003 г. N225/194/363/126/2330/777/292
	Медицинская сестра врача - фтизиатра участкового	
33	Врач - стоматолог	
	Врач стоматолог - ортопед	
	Зубной врач	
	Зубной техник	
	Врач - дерматовенеролог	
	Врач психиатр-нарколог участковый	
	Врач-психиатр участковый	
36	Заведующий отделением врач - инфекционист	Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности»
	Медицинская сестра палатная инфекционного отделения	
	Санитарка палатная инфекционного отделения	
	Медицинская сестра дерматовенерологического кабинета	
	Медицинская сестра участковая врача психиатра участкового	
	Медицинская сестра участковая врача психиатра - нарколога участкового	
	Участковые врач терапевт, медицинская сестра врача терапевта, врач педиатр, медицинская сестра врача педиатра	
	Врач общей практики (семейный врач),	

	медицинская сестра ВОП	Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 (ред. от 29.05.1991)
	Врач-бактериолог	
	Фельдшер - лаборант бактериологической лаборатории	
	Санитарка бактериологической лаборатории	

Для работников, занятых на работах, где невозможно соблюдение недельной нормы часов, по согласованию с работником устанавливается суммированный учет рабочего времени за месяц работы (ст. 104 ТК РФ). Норма часов не может превышать установленную законодательством для соответствующей категории работников. Порядок учета регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 1**).

4.13. Работодатель обязуется:

4.13.1. Вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить с учетом мнения Профсоюзного комитета 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.

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

4.13.3. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха в соответствии со ст. 113 ТК РФ. Работу в выходной день оплачивать в 2-ух кратном размере или компенсировать отгулом.

4.13.4. 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.

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

4.13.6. 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.

4.13.7. Допускаются следующие виды работ за пределами установленной продолжительности рабочего времени (ст. 97 ТК РФ):

- сверхурочная работа;

- на условиях ненормированного рабочего дня.
- дежурство на дому - пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме) (ч. 5 ст. 350 ТК РФ).

4.13.8. Порядок направления работника в служебную командировку, режим рабочего времени и времени отдыха в период командировки, гарантии и компенсации работнику определяются Положением о служебных командировках (**Приложение №2**).

5. Время отдыха

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

5.1. Время отдыха - это время, когда работник свободен от исполнения трудовых обязанностей. Установление времени отдыха работникам регламентируется действующими нормами трудового законодательства Российской Федерации и иными нормативными документами. Работникам предоставляются следующие виды отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный отдых);
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.2. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Общими выходными днями для работников Учреждения являются суббота и воскресенье, за исключением работников, работающих по сменному режиму рабочего времени.

5.3. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 1-го часа 30 минут, который в рабочее время не включается. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.4. Ежедневный (междусменный) отдых, перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ) и графиком работы структурного подразделения.

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

5.6. Нерабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;

- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

5.7. Работникам, имеющим детей, посещающих образовательные учреждения, разрешается перерыв от работы на 4 часа с сохранением заработной платы (по согласованию с непосредственным руководителем) по случаю:

- 1 сентября - «День знаний», для родителей первоклассников;
- Новый год для посещения утренников в детских садах;
- выпускной день в ясли - садах и школах.

5.8. Работникам учреждения ежегодно предоставляются следующие виды ежегодных оплачиваемых отпусков:

- основной отпуск;
- дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера;
- дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (**Приложение № 3**);
- дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- за непрерывный стаж работы (свыше трех лет).

5.9. За непрерывный стаж (свыше трех лет) отпуск продолжительностью 3 дня предоставляется следующим работникам:

5.9.1. врачам (независимо от занимаемой должности) участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско - акушерских пунктов, среднему медицинскому персоналу участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско - акушерских пунктов, фельдшерских пунктов;

5.9.2. врачам терапевтам, педиатрам, среднему медицинскому персоналу участковой службы;

5.9.3. врачам, среднему медицинскому персоналу, водителям ОСМП.

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

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее чем за две недели до его начала (ст. 124 ТК РФ «Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска»).

5.12. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ст. 125 ТК РФ «Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска»). Одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.12.1. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск

устанавливается продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

5.12.2. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 30 календарных дней.

5.12.3. Работникам устанавливается дополнительный отпуск за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня.

5.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные по результатам проведенной специальной оценки условий труда, сохраняются до истечения срока действия имеющихся результатов специальной оценки условий труда, за исключением случаев проведения внеплановой специальной оценки условий труда.

5.14. 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.

5.15. В случаях использования работником личного транспорта (транспорт, принадлежащий работнику либо членам его семьи на праве собственности, либо на праве пользования по доверенности, либо договору аренды) для проезда к месту использования отпуска и обратно применяется отпускное удостоверение самостоятельно разработанной формы (**приложение №4**).

5.16. Отпускное удостоверение используется наряду с документами, подтверждающими проведение отпуска в другой местности (регистрации по месту пребывания, договора найма (поднайма), путевки, счета из гостиницы, справки, с указанием места и даты нахождения в данной местности, заверенные печатью органа местного самоуправления, отдела внутренних дел, жилищно-эксплуатационной организации (ТСЖ), организацией, предоставляющей услуги размещения (гостиницы, санатории, дома отдыха и т.п.).

5.17. Врачам и среднему медицинскому персоналу, участвующим в оказании психиатрической помощи в психиатрических, психоневрологических структурных подразделениях (в том числе в отделениях, кабинетах), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 35 календарных дней (ст. 350 ТК РФ «Некоторые особенности регулирования труда медицинских работников»),

5.18. Изменения в график отпусков и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска допускаются только в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в случае нарушения работодателем установленного законодательством порядка предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;

- в исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения;

- предоставление работнику органом социальной защиты населения, профсоюзной организацией санаторно-курортной путевки, если это не нарушает производственного цикла.

5.19. Право на отпуск за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ «Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков»):

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.20. Ежегодный основной и дополнительный оплачиваемые отпуска устанавливаются в соответствии с главой 19 ТК РФ «Отпуска» и другими нормативными актами, регламентирующими порядок предоставления отпусков. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета, не позднее чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала ст. 123 ТК РФ «Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков».

5.21. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях.

5.22. В соответствии со ст. 262 ТК РФ Работодатель предоставляет дополнительные выходные дни:

5.22.1. 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;

5.22.2. Женщинам, работающим в сельской местности, предоставлять по их желанию один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

5.23. Кроме оплачиваемых отпусков работникам может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 «Отпуск без сохранения заработной платы», 263 ТК РФ «Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми».

5.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем

(ст. 128 Трудового Кодекса РФ), оформляется приказом Работодателя с обязательным указанием срока отпуска и причин, вызывающих необходимость в таком отпуске. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году.

5.25. Срок подачи заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы – не менее чем за 3 дня, при наступлении форс-мажорных обстоятельств – в день наступления таких обстоятельств.

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

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

5.27. Работодатель обязуется:

5.27.1. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ и ст. 263 ТК РФ) на основании письменного заявления работника.

5.27.2. Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст. 125 ТК РФ) и в порядке, установленном законодательством.

5.28. Профсоюзный комитет обязуется:

5.28.1. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора (ст. 370 ТК РФ).

5.28.2. Предоставлять мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

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

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

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

6. Оплата труда

Стороны согласились, что:

6.1. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда, установленной на законодательном уровне Ямало-Ненецкого автономного округа, регламентируется «Положением об оплате труда работников ГБУЗ ЯНАО «Мужевская ЦРБ». Положение разработано в соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса РФ и действующих постановлений Правительства Ямало-Ненецкого автономного округа.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда. Работникам учреждения устанавливаются критерии эффективности и результативности деятельности, измеряемые качественными и количественными показателями.

6.2. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет эффективной работы сотрудников в системе ОМС, внедрения хозрасчетной деятельности, индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).

6.2. Должностные оклады работников устанавливаются Положением об оплате и стимулировании труда, штатным расписанием, утверждаемым Работодателем в соответствии с должностью работника.

6.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и

выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством и Региональным соглашением о минимальном размере оплаты труда в ЯНАО.

6.4. Оплата за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни, простой производится в размере не ниже предусмотренного ст. 152 («Оплата сверхурочной работы»), 153 («Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни»), 157 ТК РФ («Оплата времени простоя»).

6.5. Не позднее, чем за 3 дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листы (**приложение №5**) о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ «Порядок, место и сроки выплаты заработной платы»).

6.6. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя при прекращении трудового договора, производится в день увольнения работника.

В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном ст. 236 ТК РФ «Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику».

6.7. Оплата труда производится безналичным расчетом на карту работника, а также наличным расчетом в кассе Работодателя.

6.8. Локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников разрабатываются с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.9. Председатель первичной профсоюзной организации входит в состав тарификационной комиссии.

6.10. Премирование сотрудников производится на основании положения «Об оплате труда работников ГБУЗ ЯНАО «Мужевская ЦРБ».

6.11. В целях усиления материальной заинтересованности коллектива и отдельных работников устанавливаются доплаты и надбавки:

- компенсационного характера:

а) работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

б) работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, при:

- совмещении профессий (должностей), без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей);

- сверхурочной работе (ст. 152 ТК РФ);

- работе в ночное время;

- расширении зон обслуживания;

- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы;

- работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- дежурстве на дому.

- **стимулирующего характера:**

- выплаты за стаж непрерывной работы (за выслугу лет);

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- премиальные выплаты по итогам работы (в соответствии с Положением о премировании работников учреждения).

- **с учетом финансово-экономического положения учреждения** - за организацию и (или) участие в физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятиях, активное участие в социально значимых мероприятиях, социальной жизни учреждения.

6.12. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ (кроме работающих в эти дни по графику в соответствии с режимом работы учреждения).

6.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата (ст. 151 ТК РФ).

6.14. Установление надбавок, выплата вознаграждений осуществляется в соответствии с приказом работодателя по предложению руководителей подразделений в пределах фонда заработной платы.

6.15. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам в зависимости от конечных результатов труда, качества медицинской помощи в соответствии с критериями оценки эффективности работы, премирование работников осуществляется за счет средств учреждения.

6.16. Работников, занимающихся оказанием платных медицинских услуг на договорной основе, Работодатель обеспечивает дополнительной заработной платой за счет фонда оплаты труда и материального поощрения, созданного за счет средств, перечисленных предприятиями и организациями по договорам оказания медицинских услуг или полученных за оказание дополнительных платных услуг населению.

6.17. Часть средств от экономии по фонду оплаты труда, образовавшиеся в ходе исполнения сметы доходов и расходов, а также в результате проведения мероприятий по

оптимизации штатного расписания учреждения, направляются на стимулирующие доплаты и надбавки, премирование работников.

6.18. Премияльные выплаты и дополнительные выплаты из средств предпринимательской деятельности за оказание платных услуг производятся сверх минимального размера заработной платы.

6.19. Работодатель обязуется:

6.19.1. Обеспечить своевременно и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью, количеством, качеством выполняемой работы. Выплату заработной платы производить в рублях: за первую половину месяца **20 числа** текущего месяца, за вторую половину месяца **5 числа** следующего месяца.

6.19.2. Заработная плата выплачивается согласно ст. 136 Трудового Кодекса РФ.

При задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник вправе действовать в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

6.20. Профсоюзный комитет обязуется:

6.20.1. Осуществлять контроль над 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.

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

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

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель:

7.1.1. Создает и организует работу кабинета 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».

7.1.2. Оказывает помощь в работе уполномоченного по охране труда профсоюза, представляет ему время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии

его деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ.

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

7.1.4. 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.

7.1.5. 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.

7.1.6. Обеспечивает разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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

7.1.8. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливает нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (**Приложение № 6**).

7.1.9. Организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, другие обязательные медицинские осмотры, обязательное психиатрическое освидетельствование.

7.1.10. Предоставляет работникам смывающие и (или) обезвреживающие средства по установленным нормам (**Приложение № 7**).

7.1.11. Молоко или другие равноценные пищевые продукты (ст. 222 ТК РФ) выдаются работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, на основании результатов специальной оценки труда рабочих мест (**Приложение № 8**).

7.1.12. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации № 861 от 07.12.2001г. «О рационах питания экипажей морских, речных судов, за исключением судов рыбопромыслового флота, и воздушных судов» в навигационный период обеспечивает бесплатным рационом питания экипаж теплохода «Здоровье-2» (**Приложение № 9**).

7.1.12. 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, обеспечивает участие их представителей в составе комиссии по расследованию аварий и несчастных случаев.

7.1.13. Организует контроль над состоянием условий труда на рабочих местах.

7.1.14. Совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда.

7.1.15. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Знакомит работников с результатами специальной оценки труда и реализует план мероприятий по улучшению условий труда.

7.1.16. Обязуется выполнять мероприятия, указанные в соглашении по охране труда на 2018-2020г.г. (**Приложение № 10**).

7.2. Работник обязан (ст.214 ТК РФ):

7.2.1. Соблюдать правила техники безопасности.

7.2.2. Немедленно ставить в известность непосредственного руководителя или ответственного по технике безопасности о нарушениях правил охраны труда и техники безопасности, ставящих под угрозу здоровье и жизнь людей.

7.2.3. Выполнять иные требования и соблюдать нормы, установленные законодательными и иными нормативными актами.

7.2.4. Работник имеет право отказаться от поручаемой работы, если она угрожает его здоровью или работоспособности вследствие нарушения работодателем установленных законодательством, нормативных требований к условиям работы, несоблюдения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения необходимыми средствами защиты, отсутствие отопления со снижением t° воздуха на 10 и более градусов от нормативной, выезд «на линию» на неисправном транспорте; выполнение работ на неисправном оборудовании.

8. Нормы труда

8.1. Введение и замена норм труда производится Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст. 162 ТК РФ) после реализации организационно-технических мероприятий, повышающих производительность труда, либо в связи с изменением штатного расписания, но по инициативе Работодателя - не чаще 2 раз в год.

8.2. Внеочередной пересмотр может быть только при выявлении в ходе специальной оценки труда рабочих мест, с необоснованными нормами труда.

8.3. Работодатель имеет право потребовать от сотрудника отчет о проделанной работе, если он предусмотрен функциональными обязанностями, а также в случаях, когда это необходимо для учета фактически выполняемой работы.

9. Социальные гарантии

9.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

9.1.4. Обеспечивать проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря профилактических прививок, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма / других социально значимых заболеваний среди работников учреждения.

9.2. При наличии производственной необходимости в определенных специальностях, содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, либо нуждающемуся в переквалификации, путем оплаты учебы в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, стоимости аттестации и сертификационного экзамена (ТК РФ, Закон «Об образовании»). Действие пункта распространяется на всех работников учреждения согласно утверждаемому Работодателем графику повышения квалификации или переквалификации.

Обучение работника новой специальности организуется для расширения его профессионального профиля, а также по совмещаемым профессиям. Обучение новой специальности осуществляется непосредственно работодателем на основе заключенного между ним и работником ученического договора.

9.3. Работник, которому произведена оплата за обучение новой специальности обязуется отработать с момента произведенной оплаты в учреждении не менее 3 лет.

9.4. В случае смерти работника или близких родственников работника (муж, жена, дети, родители работника) оказывается разовая материальная помощь в организации похорон работникам в размере 5000,00 (пять тысяч рублей) 00 копеек.

9.5. Специалистам с высшим медицинским образованием (врачебному персоналу), не имеющим постоянного жилья на территории Шурьшкарского района, имеющим диплом государственного образца об окончании высшего медицинского учебного заведения, а также сертификат специалиста, с учетом финансового положения учреждения производится оплата найма жилого помещения в период от 1 месяца до 1 года работы, в соответствии с действующим законодательством (**Приложение №11**).

9.6. Профсоюзный комитет обязуется:

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

9.6.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль над расходованием средств, информировать об этом работающих.

10. Социальная защита молодежи

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

- Выпускникам высших и средних медицинских учебных заведений в возрасте до 31 года включительно, закончившим обучение и имеющим диплом государственного образца об окончании учебного заведения, а также сертификат специалиста, впервые поступившим на постоянную работу в учреждение впервые по полученной специальности (далее - молодой специалист) выплачиваются:

- ежемесячная доплата в течение первых трех лет работы (далее - ежемесячная доплата);
- единовременное пособие на обустройство.

Размер ежемесячной доплаты и единовременного пособия устанавливается постановлением Правительства автономного округа, устанавливающим отраслевую систему оплаты труда работников окружных государственных учреждений здравоохранения.

Право на получение единовременного пособия предоставляется один раз за весь период трудовой деятельности. В случае возврата молодым специалистом полученного единовременного пособия в связи с увольнением по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7, 8 статьи 81 и пунктами 1, 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации, вторично право на получение единовременного пособия не возникает.

Выплата единовременного пособия и ежемесячной доплаты молодым специалистам учреждения осуществляется в пределах средств, утвержденных в окружном бюджете на эти цели.

Основанием для установления ежемесячной доплаты и выплаты единовременного пособия молодому специалисту является приказ руководителя ГБУЗ ЯНАО «Мужевская ЦРБ», изданный на основании заявления молодого специалиста.

Заявление оформляется на имя руководителя учреждения здравоохранения по истечении 3 – ех месяцев, но не позднее шести месяцев со дня приема на работу по трудовому договору на неопределенный срок молодого специалиста в ГБУЗ ЯНАО «Мужевская ЦРБ». Срок рассмотрения заявления - 3 рабочих дня.

Ежемесячная доплата выплачивается молодому специалисту в дни выдачи заработной платы.

Единовременное пособие на обустройство выплачивается молодому специалисту в течение 14 рабочих дней с момента издания приказа.

Списки молодых специалистов, имеющих право на получение ежемесячной доплаты, утвержденные руководителем и согласованные специалистом кадровой службы ГБУЗ ЯНАО

«Мужевская ЦРБ», направляются одновременно с табелями учета рабочего времени специалистам, осуществляющим расчет заработной платы молодых специалистов.

11. Социально-экономическое обеспечение

Производить оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника и обратно, а также неработающим членам семьи работника, детям, не достигшим возраста 23 лет, осваивающих образовательные программы высшего и среднего профессионального обучения, в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, независимо от времени использования отпуска и места проведения отпуска (каникул, отдыха).

12. Гарантии профсоюзной деятельности

12.1. Представитель профкома присутствует на всех производственных совещаниях с правом совещательного голоса.

12.2. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации в интересах развития социального партнерства (ст. 23 «Понятие социального партнерства в сфере труда», ст.25 «Стороны социального партнерства» ТК РФ) путем:

12.3. Представления Профсоюзного комитета как социального партнера:

- обязательным ознакомлением всех поступающих на работу с наличием в Учреждении Профсоюзного комитета;

- представления коллективного договора как документа, разработанного совместно с Профсоюзным комитетом.

12.4. Обязательно включать представителя профсоюзной организации в соответствии с п.3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ). (по согласованию с профкомом или по его представлению) в комиссию:

- по тарификации;
- по аттестации на производстве;
- при расследовании несчастных случаев на производстве;
- по проверке соблюдения трудовой дисциплины в подразделениях;

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

12.6. Вменение в обязанность должностным лицам учреждения и руководителям структурных подразделений должного исполнения норм по обеспечению деятельности Профсоюза.

12.7. Работодатель в интересах социального партнерства:

- бесплатно и беспрепятственно предоставляет уполномоченным лицам Профсоюза необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;
- производит для профсоюзной организации за счет учреждения подписку на периодические издания, согласно поданного профкомом списка;
- своевременно предоставляет проекты локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения или по согласованию с профкомом;

12.8. Работодатель ознакомлен и обязуется соблюдать права профсоюза, предусмотренные статьями 8, 31, 32, 53, 195, 370, 371 ТК РФ и Законом РФ «О профессиональных союзах».

12.9. Профком обязуется информировать работников учреждения об изменениях в законодательстве и отстаивать интересы членов профсоюза в случаях, связанных с трудовыми отношениями и иными вытекающими из них.

12.10. Профком обязан опротестовать управленческое решение, касающееся члена профсоюза, если оно противоречит трудовому законодательству, положениям КД, и представляет интересы работника в переговорах с Администрацией, а при ходатайстве работника об оказании юридической помощи, непосредственно в суде.

12.10.1 Профсоюзный комитет обязан информировать работников об изменениях в коллективном договоре. Профсоюзный комитет представляет и отстаивает интересы членов Профсоюзного комитета и работников, письменно уполномочивших Профсоюзный комитет представлять их интересы по вопросам социально-трудовых отношений.

12.10.2. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюзного комитета.

12.10.3. В случае издания локального нормативного акта, противоречащего трудовому законодательству, положениям КД, или изданным во исполнение его приказам, по обращению председателя профкома Работодатель приостанавливает исполнение действия приказа до рассмотрения на комиссии, созданной в соответствии с нормами:

- ч.7 ст.35 ТК РФ, если в приказе затрагиваются интересы работников более чем одного структурного подразделения;
- ч.3 ст.372 ТК РФ, если в приказе затрагиваются интересы меньшего числа, чем работников одного структурного подразделения.

12.10.4. Председателю профкома предоставляется 6 часов в неделю, а членам профкома 6 часов в месяц для работы, связанной с социально-экономической защитой работников с сохранением среднего заработка. Основанием является обращение профкома на имя руководителя с указанием причины и необходимого времени. Предоставление времени не уменьшает размера любых денежных выплат, начисляемых представителю Профкома как работнику организации (ст. 375 ТК РФ).

12.10.5. На основании имеющихся личных заявлений членов профсоюза и не членов профсоюза, уполномочивших в соответствии со ст. 2 ТК РФ членов профкома на

представительство их интересов, Работодатель обязуется (ч.5 и 6 ст.377 ТК РФ) отчислять профсоюзные взносы на счет профкома в централизованном порядке через бухгалтерию в соответствии с п.4 ст.28 Закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ, из заработной платы и выдавать в кассе учреждения в течение 3-х банковских дней со дня выдачи зарплаты.

12.10.6. Через средства связи, имеющиеся в Учреждении, Профсоюзный комитет вправе информировать работников о деятельности Профсоюзного комитета, оповещать о планируемых профсоюзных мероприятиях.

12.10.7. Работодатель на основании прав, закрепленных ст. 32 ТК РФ «Обязанности работодателя по созданию условий, обеспечивающих деятельность представителей работников», содействует Профсоюзному комитету путем создания необходимых для работы условий. Материальную ответственность за правильность и своевременность перечисления средств несет Работодатель, за соответствие списков сотрудников поданным заявлениям об удержании взносов и дат начала (прекращения) удержания взносов – Профсоюзный комитет.

Раздел 13. Заключительные положения

13.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен главным врачом ГБУЗ ЯНАО «Мужевская ЦРБ» и председателем первичной организации Профсоюза ГБУЗ ЯНАО «Мужевская ЦРБ» до сведения всех работников в течение 10 дней после его подписания, а также вновь принимаемых под роспись. **Профсоюзный комитет** обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать в реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

13.2. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, в рамках деятельности постоянно действующей двухсторонней комиссии, для чего стороны взаимно представляют необходимую информацию. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

13.3. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

13.4. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем и Профсоюзным комитетом на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 10 дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

13.5. Если условия хозяйственной деятельности работодателя ухудшаются или работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующее соглашение.

13.6. Неотъемлемой частью настоящего коллективного договора являются следующие Приложения к нему:

- Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ЯНАО «Мужевская центральная районная больница»;
- Приложение № 2 «Положение о служебных командировках»;
- Приложение № 3 «Положение о режиме ненормированного дня»;
- Приложение № 4 «Форма отпускного удостоверения»;
- Приложение № 5 «Форма расчетного листа»;
- Приложение № 6 «Нормы выдачи средств индивидуальной защиты, специальной одежды, специальной обуви и санитарной одежды работникам ГБУЗ ЯНАО «Мужевская ЦРБ»;
- Приложение № 7 «Перечень смывающих и обезвреживающих средств, бесплатно выдаваемых работникам»;
- Приложение № 8 «Порядок и условия осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов»;
- Приложение № 9 «Положение о рационе питания экипажа теплохода «Здоровье – 2»;
- Приложение № 10 «Соглашение по охране труда на 2018-2020 г.г.»;
- Приложение № 11 «Положение о компенсации оплаты найма жилых помещений для медицинских работников ГБУЗ ЯНАО «Мужевская центральная районная больница».



Процуровано, пронумеровано и
выдано печатью 76 листа
Юриисконсулт ГБУЗ ЯНАО
«Муниципал ЦРБ»
В.К. Дорджонев