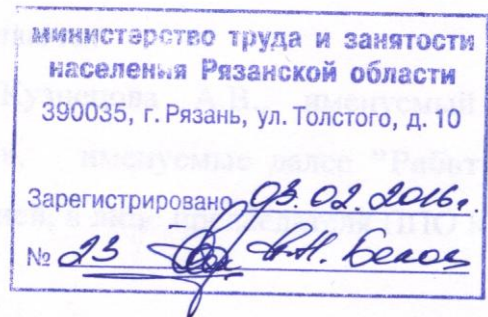




Государственное бюджетное учреждение Рязанской области
« Областная клиническая больница »

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР



Утвержден на конференции трудового коллектива
17 декабря 2015 года

Главный врач ГБУ РО
«Областная клиническая больница»
А.В. Кузнецов



Председатель ППО Рязанской
областной клинической больницы
В.Б. Козлов



г.Рязань

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Государственного бюджетного учреждения Рязанской области «Областная клиническая больница» далее именуемого «учреждение»; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, Отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

Настоящий коллективный договор (далее КД) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и главным врачом Государственного бюджетного учреждения Рязанской области «Областная клиническая больница», далее ГБУ РО «ОКБ», заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Рязанской области.

1.1. Стороны коллективного договора

Сторонами коллективного договора являются:

ГБУРО «ОКБ» в лице главного врача Кузнецова А.В., именуемый далее **"Работодатель"**, и работники ГБУ РО «ОКБ», именуемые далее **"Работники"**, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице председателя ППО Козлова В.Б., именуемой далее **"Профком"**,

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации гарантии льгот более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.2.2. Трудовые права, предусмотренные настоящим КД, распространяются на всех работников больницы. Социальные льготы и гарантии, предусмотренные настоящим КД, установленные сверх норм действующего законодательства, распространяются на членов профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профком представлять их интересы и перечисляющих на счет профсоюза денежные взносы в размере 1% от заработной платы ежемесячно.

1.3. Обязательства сторон

1.3.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников **работодатель** обязуется

- обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;
- добиваться стабильного финансового положения больницы;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- создавать условия для профессионального роста работников;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.
- согласовывать с Профкомом документы, затрагивающие профессиональные и социально-трудовые права и интересы работников.

1.3.2. Работодатель признает профком единственным представителем работников организации, уполномочивших его представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.3.3. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

- содействовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового Распорядка, укреплению трудовой дисциплины, занятости, своевременной оплате труда;
- способствовать росту квалификации работников;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.3.5. **Работники** обязуются:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества медицинской помощи;
- беречь имущество больницы, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.4. Действие коллективного договора

1.4.1. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2016 года и действует до 31.12.2018 года.

1.4.2. В течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения приказом главного врача ГБУРО «ОКБ» по согласованию с профкомом.

1.4.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Работодатель и работники, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в 3-х экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором (ч.4 ст.57 ТК РФ).

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

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать 3-х месяцев.

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для :

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение 1 года со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключенных трудовой договор на срок до 2-х 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 выдержавших испытание.

Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.

2.6. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (собственное желание), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи) работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому не может быть отказано в заключении трудового договора (ст.80 ТК РФ).

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

2.8. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.9. Работодатель создает условия для профессионального роста медицинских работников путем организации системы подготовки кадров, при которой каждый работник должен иметь возможность повысить квалификацию по своей специальности с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет. С этой целью ежегодно разрабатываются Планы:

- повышения квалификации;
- аттестации медицинских и фармацевтических работников;

Работодатель обеспечивает работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы место работы и среднюю заработную плату по основному месту работы. Внеплановое повышение квалификации за счет личных средств работника.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

2.12. Работодатель обязуется:

2.12.1. В трехдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под роспись (ст. 68 ТК РФ).

2.12.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке установленном законодательством (ст. ст. 72-74 ТК РФ).

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

3. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СВЯЗАННЫЕ С РАСТОРЖЕНИЕМ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

3.1. Гарантий и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

3.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников больницы Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 ст. 81 ТК РФ.

3.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников больницы работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

3.4. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока указанного в части второй статьи 180 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

3.5. При угрозе массовых увольнений Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым Кодексом, иными Федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

3.6. Другие гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, предоставляются в соответствии со ст. 178 ТК РФ «Выходные пособия» и ст. 179 ТК РФ «Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников».

4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплату труда работников производить в соответствии с Постановлениями Правительства Рязанской области об оплате труда работников медицинских организаций, иных нормативных правовых актов, положением об оплате труда работников ГБУ РО «ОКБ», настоящего коллективного договора с приложениями, локальных нормативных актов, принимаемых работодателем по согласованию с профкомом.

4.2. В случае введения новых систем оплаты труда, работодатель, при выделении финансовых средств, обязуется производить начисление заработной платы с учетом изменений.

4.3. Перечень должностей работников, которым производятся компенсационные выплаты к должностному окладу, в том числе и за каждый час работы в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями, утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.4. Производить компенсационные выплаты к должностному окладу за работу в опасных для здоровья, вредных и тяжелых условиях труда:

- в соответствии с Перечнем, утвержденным главным врачом по согласованию с профсоюзным комитетом;

- для работников, связанных с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием и другой работой с больными СПИД и ВИЧ – инфицированными, на 60%- за фактическое время контакта.

4.5. Производить выплату надбавки в размере 20% оклада (тарифной ставки) за осуществление диагностики и лечения ВИЧ- инфицированных по ходатайству руководителя структурного подразделения за каждый час работы в указанных условиях.

4.6. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников (в том числе и при предоставлении отпусков с сохранением среднего заработка) работодатель имеет право устанавливать доплаты к должностным окладам по согласованию с профсоюзным комитетом:

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ по личному заявлению работника, без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей) и без ограничения этих доплат в пределах экономии ФОТ;

4.7. При наличии средств:

- стимулирующие выплаты осуществлять на основании представления руководителей структурных подразделений или личного заявления работника в соответствии с положением об оплате труда;

- производить премирование работников в соответствии с положением об оплате труда работников ГБУ РО «ОКБ».

4.8. За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00) всем работникам производить доплату в размере 50% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час

работы в ночное время. Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской помощи, доплату за работу в ночное время производить в размере 100% должностного оклада.

Перечень должностей работников, имеющих право на доплату в размере 100% оклада за работу в ночное время, утверждается главным врачом по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.9. Выплачивать работникам стимулирующие выплаты за непрерывный стаж работы в соответствии с действующим «положением об оплате труда работников ГБУ РО «ОКБ» .

4.10. Работа в выходной или праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, может быть предоставлен день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.11. При оказании в больнице платных медицинских услуг Работодатель по согласованию с профсоюзным комитетом разрабатывает и утверждает Положение об оплате труда работников, занятых оказанием платных медицинских услуг, услуг по ДМС, договорам с предприятиями и организациями. Оплату труда работников по предпринимательской и иной приносящей доход деятельности производить, согласно действующего прейскуранта и фактически выполненного объема работы.

4.12. Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с работниками по заработной плате.

4.13. Производить выплату заработной платы «10» и «25» числа каждого месяца; при совпадении дня выплаты с нерабочим, праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст.136 ТК РФ).

4.14. Зарплата работникам, как правило, перечисляется на открытые в банке Картсчета.

4.15. Плановый размер заработной платы за первую половину месяца устанавливается в размере не менее 40% тарифной ставки, должностного оклада работников.

4.16. Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок переносить отпуск по заявлению работника до получения им отпускных выплат.

Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производить в соответствии со ст.139 ТК РФ.

4.17. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.18. Представлять Профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в т.ч. о направлениях расходования финансовых средств, поступающих в учреждение из разных источников; о порядке и условиях исчисления заработной платы; об установлении гарантий и компенсаций работникам.

4.19. Оплату расходов, связанных со служебными командировками, производить из внебюджетных средств ОМС по порядку, установленному в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002г. №729.

5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Режим рабочего времени определяется правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными работодателем по согласованию с профкомом.

5.2. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие. В учреждениях здравоохранения разрешается работа до 12 часов в смену. Назначение работника на работу в течении двух смен подряд запрещается. В соответствии с приказом МЗ СССР №685 от 15.05.1987 г. по решению трудового коллектива разрешается устанавливать продолжительность рабочей смены до 24 часов, кроме водителей автотранспорта. В каждом конкретном случае вопрос об установлении тому или иному работнику продолжительности рабочей смены до 24 часов должен решаться только с согласия работника и профкома.

5.3.Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю(ст.91 ТК РФ).

5.4.Сокращенная продолжительность рабочего времени для медицинских работников устанавливается не более 39 часов в неделю.(ст.92, ст.350 ТК РФ).

5.5. Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю устанавливается:

- 40 часов - для работников административно-хозяйственной части.

5.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю устанавливается:

– для младшего медицинского персонала не более 39 часов,

– для врачебного и среднего медицинского персонала не более 38,5 часов,

– врачебного, среднего, младшего медперсонала отделения переливания крови (кроме врачей анестезиологов-реаниматологов); врачебного, среднего и младшего медперсонала нейрохирургического отделения, клиничко – диагностической лаборатории, инфекционного кабинета поликлиники; среднего медперсонала ЛРО, работающего на аппаратах УКВЧ мощностью более 200 Вт; для работников аптеки не более 36 часов;

– для врачебного персонала ведущего исключительно амбулаторный прием в поликлинике не более 33 часов;

– для врачебного, среднего и младшего медперсонала патологоанатомического отделения; рентгенодиагностического отделения (кроме персонала кабинета МРТ), рентгеновского и флюорографического кабинетов поликлиники не более 30 часов;

– для работников в возрасте до 16 лет не более 24 часов;

– для работников в возрасте от 16 до 18 лет не более 35 часов;

5.7. Для отдельных работников устанавливается особый режим работы – ненормированный рабочий день, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, принимаемым с учетом мнения профкома.

5.8. По соглашению сторон работника и работодателя отдельным категориям можно устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе. 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 так же лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. (ст. 93 ТК РФ).

5.9. Порядок работы в ночное время определяется (ст. 96 ТК РФ).

5.10. Профсоюзный комитет, в целях обеспечения бесперебойной работы учреждения, для предотвращения чрезвычайных ситуаций и для оперативного принятия соответствующих мер при их возникновении, обязуется оказывать содействие

администрации силами членом профсоюзной организации в лице руководителей структурных подразделений (заведующих отделениями) в организации административных дежурств по больнице в вечернее и ночное время, а также в выходные и праздничные дни, не чаще одного раза в месяц за счет равномерного сокращения месячной нормы рабочего времени. В свою очередь, администрация обязуется предоставлять лицам, обеспечивающим административные дежурства, время отдыха непосредственно после дежурства в соответствии с ТК РФ и дополнительный оплачиваемый отпуск в размере трех календарных дней по заявлению работника в любое удобное для него время один раз в календарном году.

5.11. Продолжительность рабочего дня или смены непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст.95ТК РФ).

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.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

6.2. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

6.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем в учет мнения профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

6.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день (приложение №1);

- за работу с вредными или опасными условиями труда предоставляется на основании Списка производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 г. № 298/П-22, результатов аттестации рабочих мест, а также за особые условия работы отдельным категориям работников в ГБУ РО «ОКБ»; (приложение №2)

- за особый характер работы заведующим участковыми терапевтическими отделений, врачам терапевтам участковым, медицинским сестрам участковым городской поликлиники на основании Постановления ЦК КПСС и Совета Министров СССР от 22 сентября 1977 г. № 870 «О мерах по дальнейшему улучшению народного здравоохранения» (с изменениями от 9 октября 1981 г., 30 марта 1990 г.), Постановления ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 16 октября 1986 г. № 1240.

6.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, согласно перечням, утвержденным главным врачом больницы по согласованию с профкомом. Ежегодные основные и дополнительные отпуска предоставляются на основании заявления работника в соответствии с графиком отпусков.

6.6. Перечни структурных подразделений и должностей работников с ненормированным рабочим днем, вредными или опасными условиями труда, особыми условиями работы в ГБУРО «ОКБ» согласованы с профсоюзным комитетом и являются приложением к коллективному договору, с конкретным указанием продолжительности дополнительного оплачиваемого отпуска в календарных днях.

6.7. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска осуществляется в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

6.8. По соглашению между работником и работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее

14 календарных дней.

6.9. Отзыв из отпуска работника допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ)

6.10. 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. Отдельным категориям работников работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст.128, ст. 263 ТК РФ): работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери; в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

6.11. Отпуска женщинам по беременности и родам предоставлять согласно ст.255 ТК РФ.

Представление работникам отпусков по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со ст.256 ТК РФ.

Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставлять согласно ст.257 ТК РФ.

6.12. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ) возлагаются на работодателя.

7.1. Работодатель обязан в пределах выделенных финансовых средств обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- бесплатное обеспечение молоком, или равноценными пищевыми продуктами работников с вредными условиями труда в соответствии с «Перечнем должностей работников имеющих право на бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов» утвержденным главным врачом по согласованию с профкомом, либо замена по письменному заявлению работника на денежную компенсацию.

- 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;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), обеспечить бесплатное проведение диспансеризации работников .

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

7.2.Работодатель и Профком обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.

7.3.Профком и уполномоченные по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников. Они вправе предъявлять обязательные для Работодателя требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.4.Работодатель и Профком обязуются оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда, проводить совместное обсуждение результатов ее работы ежегодно.

7.5.Стороны договорились, что к работникам, принимавшим активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в организации, применяются меры морального и материального поощрения.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Работодатель и Профком обязуются оперативно и по существу рассматривать заявления, просьбы и предложения работников в срок до 10 дней, а по вопросам, требующим письменного обращения в другие органы, в течение месяца.

8.2.Работодатель обеспечивает реализацию прав работников на обязательное социальное, пенсионное, медицинское страхование.

8.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством РФ.

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

8.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.6. Обеспечить информирование работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

8.7. Работодатель может предоставлять работникам, в связи с обстоятельствами семейного или личного характера при их совпадении с рабочим днем, дополнительные оплачиваемые краткосрочные отпуска в пределах фонда заработной платы, при условии, что его отсутствие не нарушает работу подразделения, в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника – 3 календарных дня
- в связи с бракосочетанием детей работника – 1 календарный день;
- в связи с рождением ребенка у работника – 1 календарный день;
- в связи с выпускным днем в школе у детей работников – 1 календарный день;
- для сопровождения первоклассников-детей работников в школу 1 сентября - 1 календарный день;
- для проводов детей работников в армию - 1 календарный день;
- для участия в похоронах близких родственников– 3 календарных дня;
(близкие родственники: родители, дети, супруги, братья, сестры, а также родители, дети, братья, сестры супругов)

Отпуска предоставляются по письменному заявлению и по согласованию с профсоюзным комитетом.

8.8. В целях стимулирования низкооплачиваемого, напряженного и тяжелого труда и закрепления кадров установить дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 7 календарных дней:

- лифтерам
- кухонным рабочим

8.10. За активное участие в художественной самодеятельности установить дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 3 календарных дня составу хорового коллектива больницы.

8.11. Работодатель может приобретать путевки на санаторно-курортное лечение, в

детские оздоровительные лагеря в установленном порядке.

Учет нуждающихся и распределение путевок производится комиссией по социальному страхованию с участием профсоюзного комитета.

8.12. В целях повышения уровня социальной защиты работников Работодатель в пределах фонда оплаты труда и за счет внебюджетных средств имеет право производить следующие социальные выплаты работникам:

- материальная помощь отдельным работникам в связи с тяжелым материальным положением, вызванным чрезвычайными обстоятельствами;
- материальное поощрение по ходатайству структурного подразделения в размере должностного оклада по достижении работником 50-летнего возраста, а также при оставлении работы в больнице по достижении пенсионного возраста (55-лет у женщин и 60-лет у мужчин), при условии добросовестной и безупречной работы и общем стаже в больнице не менее 10 лет.

8.13. Работодатель может выделять денежные средства из внебюджетных средств:

- на детские новогодние подарки ;
- на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.14. Работодатель оказывает квалифицированную медицинскую помощь работникам больницы, их детям старше 18 лет и родителям пенсионерам - бесплатно на базе своего учреждения .

8.16. Для членов профсоюза Профком обязуется:

- содействовать обеспечению детей сотрудников путевками в оздоровительные лагеря и санатории;
- приобретать детские новогодние подарки;
- оказывать членам профсоюза необходимую материальную помощь;
- выделять денежные средства на проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий в больнице.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель:

9.1. Признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст. ст. 29,30,31 ТК РФ).

9.2. Признает право Профсоюза на информацию по вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ о профсоюзах):

- экономического положения больницы;
- реорганизации или ликвидации больницы;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией больницы;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введение технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

9.3. Признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 ФЗ о профсоюзах).

9.4. Членам профкома, профсоюзному активу выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива. О предстоящем уходе с рабочего места для выполнения общественных обязанностей эти работники предупреждают непосредственного руководителя.

9.5. Освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных Профсоюза по охране труда, представителей Профсоюза в совместной комиссии по охране труда от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст. 25 п.5 ФЗ о профсоюзах).

9.6. Освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 ФЗ о профсоюзах).

9.7. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

9.8. Обеспечивает гарантии, предусмотренные трудовым кодексом РФ работникам, входящим в состав профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзный комитет (ст.374, 375, 376 ТК РФ).

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1.Работодатель обеспечивает ознакомление с Коллективным Договором работников больницы в 10-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих непосредственно при приеме на работу.

10.2.Работодатель и Профком направляют настоящий коллективный договор, равно как и все последующие его изменения и дополнения, в Главное управление по труду и социальным вопросам Рязанской области на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

10.3.Контроль за выполнением коллективного договора возлагается на комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и его заключению, с приданием ей статуса постоянно действующей комиссии

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профкома, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников через информационные стенды, собрания, конференции, совещания об итогах проводимых проверок.

Подведение итогов и ход выполнения коллективного договора рассматриваются на конференции работников ежегодно.

10.4.Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом РФ(гл.61 ТК РФ).

10.5. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором несут ответственность в соответствии с законодательством (ст. 55 ТК РФ).

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

10.7.Настоящий коллективный договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.