

От имени Работодателя:
Главный врач БУ «Республиканская
психиатрическая больница»
Минздрава Чувашии



Е.В. Калинина

От имени работников:
Председатель профкома
БУ «Республиканская
психиатрическая больница»
Минздрава Чувашии



Е.П. Зотова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
бюджетного учреждения Чувашской Республики
«Республиканская психиатрическая больница» Министерства
здравоохранения Чувашской Республики
на 2019-2022 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ 12.08.2019
ЗА № 490
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВЫ АДМИНИСТРАЦИИ
ПО ЭКОНОМИЧЕСКОМУ РАЗВИТИЮ
И ФИНАНСАМИ



В.Г. ЯКОВЛЕВ

Утвержден
на общем собрании работников
БУ «Республиканская
психиатрическая больница»
Минздрава Чувашии
Протокол № 2 от 22.07.2019г.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.
- РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.
- РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.
- РАЗДЕЛ 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.
- РАЗДЕЛ 5. ОПЛАТА ТРУДА.
- РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.
- РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.
- РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.
- РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка. **Приложение №1.**
2. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем. **Приложение № 2.**
3. Перечень категорий работников, занятых на работах с вредными и (или опасными) условиями труда, имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. **Приложение № 3.**
4. Положение о порядке оплаты труда работников бюджетного учреждения «Республиканская психиатрическая больница» Министерства здравоохранения Чувашской Республики. **Приложение № 4.**
5. Положение о премировании работников БУ «Республиканская психиатрическая больница» Минздрава Чувашии. **Приложение № 5.**
6. Перечень должностей, работа на которых дает право работникам на повышение должностных окладов за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. **Приложение № 6.**
7. План мероприятий по охране труда. **Приложение № 7.**
8. Перечень профессий и должностей сотрудников БУ «Республиканская психиатрическая больница» Минздрава Чувашии, которым предусматривается бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты. **Приложение № 8.**
9. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов. **Приложение № 9.**
10. Соглашение по охране труда. **Приложение № 10.**
11. Положение о гарантиях работникам при направлении в служебные командировки. **Приложение № 11.**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации на основе взаимных интересов Сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются работодатель - бюджетное учреждение Чувашской Республики «Республиканская психиатрическая больница» Министерства здравоохранения Чувашской Республики (далее - учреждение), в лице главного врача Калининой Елены Валерьевны, именуемый далее - «Работодатель» и работники организации, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация работников, в лице ее председателя Зотовой Елены Петровны, именуемой далее «Профсоюзный комитет», «Профком».

1.3. 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 актами, трудовых прав и гарантий работников; взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе организации.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право 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 (статья 30 Трудового кодекса РФ).

1.7. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

1.9. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами. Стороны имеют право продлевать коллективный договор на срок не более трех лет.

1.10. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения - 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 работнику работы), в интересах, под управлением работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя (статья 67 Трудового кодекса РФ, далее «ТК РФ»). Содержание трудового договора регламентируется статьей 57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных статьей 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 трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей – не более шести месяцев.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.6. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности и штата работников предусмотрены статьями 178-181 ТК РФ.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий сообщать об этом в письменной форме в профком.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.7. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам – до окончания такого отпуска.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не

допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.8. Высвобождаемым работникам в связи с сокращением численности или штата Работодатель обязуется:

- предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации;

- предоставлять возможность переобучения за счет средств организации профессиям, по которым имеются вакансии в пределах имеющегося уровня образования;

- предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 178, 179, 180 ТК РФ.

- при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

2.9. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; лицам предпенсионного возраста; одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет; отцам, воспитывающим детей до 16 лет без матери.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1 Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (**Приложение № 1**).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ). Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником.

3.3. В организации применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (статья 111 ТК РФ).

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих праздничному нерабочему дню, уменьшается на 1 час (статья 95 ТК РФ).

3.5. Работникам устанавливается ненормированный рабочий день в соответствии с **Приложением № 2**.

3.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работникам в случаях, предусмотренных законодательством РФ (статья 92 ТК РФ), а также согласно **Приложению № 3**.

3.7. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время в случаях, указанных в части 2 статьи 93 ТК РФ.

3.8. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц, указанных в статье 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

4.2. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. На работах, где по ее условиям перерыв установить невозможно, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в течение рабочей смены.

4.3. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.4. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный основной отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

4.5. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

- работникам с ненормированным рабочим днем (**Приложение № 2**);
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (**Приложение № 3**).

4.6. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет без матери предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время (статья 263 ТК РФ.)

4.7. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику предоставляется в соответствии со статьей 128 ТК РФ. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью один календарный день – 1 сентября – предоставляется по заявлению родителей детей первоклассников, идущих в школу 1 сентября.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда в целях материального стимулирования работников и улучшения качества медицинского обслуживания населения за счёт повышения эффективности деятельности работников учреждения.

5.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

5.3. Системы оплаты труда, определение окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера устанавливаются настоящим коллективным договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Чувашской Республики.

5.4. Оплату труда работникам осуществлять согласно Положению о порядке оплаты труда работников бюджетного учреждения Чувашской Республики «Республиканская психиатрическая больница» Министерства здравоохранения Чувашской Республики (**Приложение № 4**).

5.5. Поощрительные выплаты (премии) осуществляются работникам в соответствии с Приложением о премировании работников БУ «Республиканская психиатрическая больница» Минздрава Чувашии (**Приложение № 5**).

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Заработную плату выплачивать работнику два раза в месяц 7 числа и 22 числа каждого месяца (статья 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями, выплаты производятся накануне этого дня;

5.5.2. Всем работникам ежемесячно выдавать расчетные листки. Форму расчетного листка утвердить с учетом мнения профсоюзного комитета (статья 136 ТК РФ);

5.5.3. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

5.5.4. Соблюдать первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами.

5.5.5. При выполнении тяжелых работ, работ с вредными и (или опасными) условиями труда производить доплаты к должностным окладам работников в размерах, установленных нормативно-правовыми актами, действующими в данный период (**Приложение № 6**);

5.5.6. Доплату водителям осуществлять на основании приложений 1-3 постановления Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 01.10.1986 г. № 387/22-78 «Об утверждении Типового положения об оценке условий труда на рабочем месте и порядке применения отраслевых перечней работ, на которые могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда»:

- 4% в летнее время;

- 8% в зимнее время.

5.5.7. 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. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ).

5.5.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом (статья 133 ТК РФ).

5.5.9. Оплату труда в выходные и праздничные дни производить в двойном размере в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

5.5.10. Индексацию заработной платы производить в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами (статья 134 ТК РФ).

5.5.11. Возмещать работнику расходы в случае направления его в служебную командировку в размерах, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета (статья 168 ТК РФ).

5.5.12. Установить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального высшего образования, среднего профессионального образования, профессионального начального образования, имеющих государственную аккредитацию (статьи 173, 174, 175 ТК РФ).

5.5.13. Установить гарантии и компенсации Работникам, обучающимся в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию (статья 176 ТК РФ).

5.5.14. Порядок предоставления гарантий, компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливать в соответствии со статьей 177 ТК РФ.

5.5.15. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

5.6. Профсоюзный комитет обязуется:

5.6.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов РФ, законов и иных нормативных правовых актов Чувашской Республики, коллективного договора в части оплаты труда работников;

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

5.6.3. В сроки, установленные ТК РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять Работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме;

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

6. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране труда и улучшению безопасности труда. Перечни этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Плане мероприятий по охране труда (**Приложение № 7**).

6.2. Работодатель признает, что обеспечение безопасности труда и охрана здоровья работников учреждения, является его обязанностью. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по охране труда и выделяет на эти цели средства в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции работ и услуг (статья 226 ТК РФ).

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовать соблюдение требований правил, норм и инструкций по охране труда, разработать и ввести в действие инструкции по охране труда по отдельным профессиям и видам работ, не имеющим отраслевых типовых инструкций по охране труда.

6.3.2. Организовать проведение специальной оценки условий труда рабочих мест во всех подразделениях в порядке, установленном законодательством.

6.3.3. Организовать проведение обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников, руководителей и специалистов учреждения в порядке, установленном законодательством.

6.3.4. Приобрести для кабинетов, уголков по охране труда технические средства обучения, учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки.

6.3.5. Обеспечивать персонал санитарной и спецодеждой согласно нормативам (**Приложение № 8**).

6.3.6. Выполнять к 1 октября ежегодно мероприятия по подготовке организации к работе в зимних условиях.

6.3.7. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра и обязательного психиатрического освидетельствования сотрудников (статья 213 ТК РФ).

6.3.8. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и опасными условиями труда;

- установить по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальный режим труда.

6.3.9. Представлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и работ (**Приложение № 3**);

- лечебно-профилактическое питание, молоко и другие равноценные продукты (**Приложение № 9**).

6.4. Работодатель и профком пришли к соглашению:

6.4.1. Для создания Системы постоянного контроля в вопросах охраны труда, в организации образуется действующий орган - комиссия по вопросам охраны труда, которая состоит из представителей работодателя и профсоюзов на паритетной основе (статья 218 ТК РФ).

6.4.2. В случаях грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям труда, нарушений режимов труда и отдыха, предусмотренных норм социально - бытового обслуживания в организации, не обеспечение работающих необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив в известность непосредственного руководителя.

Время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивать в соответствии со статьей 157 ТК РФ и иными федеральными законами.

6.4.3. Исходя из того, что учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью в процессе труда, договорились, что помимо страховых выплат, которые должны быть выплачены потерпевшему в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», учреждение выплачивает пострадавшему единовременное пособие в размере двух окладов.

- 6.4.4. Регулярно 2 раза в год рассматривать на совместных заседаниях вопрос выполнения соглашения по охране труда, выполнения настоящего раздела коллективного договора, информировать работников о принимаемых мерах. (**Приложение № 10**).

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (статья 2 ТК РФ).

7.1.2. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работников для представления в пенсионные фонды.

7.1.3. Создавать необходимые условия для прохождения работниками периодического медицинского осмотра и обязательного психиатрического освидетельствования

7.1.4. Выплачивать пособие по временной нетрудоспособности, беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения возраста 1,5 лет, а также предоставлять другие гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством.

7.1.5. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

7.1.6. Предоставлять гарантии и компенсации при направлении в служебные командировки (**Приложение № 11**).

7.1.7. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот и т.д.

7.1.8. Оказывать материальную помощь в размере 1/2 МРОТ в случае:

- рождения у работника ребенка;

- смерти работника или его близких родственников (родителей, детей), супруга (супруги);

- чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, ураган, землетрясение и т.д.) при наличии справок, иных документов, подтверждающих ущерб.

7.1.9. В случае смерти работника или его близкого родственника (родителей, детей), супруга (супруги) обеспечить его родственников (работника) бесплатно автотранспортом учреждения для организации похорон.

7.1.10. В целях материального поощрения работников учреждения за высокие показатели и качество работы, к знаменательным событиям (государственные праздники, праздничные дни для учреждения или системы здравоохранения), к юбилейным датам производить премирование согласно Положению о премировании (**Приложение № 5**).

7.1.11. Приобретать личные медицинские книжки для работников учреждения по мере необходимости, взамен использованных за счет доходов, полученных от оказания платных услуг.

7.1.12. Приобретать за счет доходов, полученных от оказания платных услуг, проездные билеты на городской транспорт:

- по диспансерному отделению г. Чебоксары – в количестве 2 шт.;
- по диспансерному отделению г. Новочебоксарск – в количестве 1 шт.;
- по приемному отделению – в количестве 1 шт.

7.1.13. Выписывать и приобретать периодическую литературу (медицинские журналы, книги, методические рекомендации и т.д.) за счет средств от оказания платных услуг.

7.1.14. Выплачивать единовременную денежную выплату в размере 30000 рублей молодым специалистам при трудоустройстве врачей всех специальностей.

7.1.15. Направлять денежные средства, до 1% из доходов, полученных от оказания платных услуг, на корпоративные занятия физкультурой и спортом, аренды спортивных и оздоровительных учреждений для работников медицинской организации, на приобретение спортивного инвентаря, тренажеров, спортивной формы, сувенирной продукции с символикой учреждения.

7.2. Работодатель и профком обязуются:

7.2.1. Вести совместные мероприятия по профилактике профессиональных заболеваний;

7.2.2. Вести физкультурно-оздоровительную, спортивную работу.

7.3. Профсоюзный комитет обязуется:

7.3.1. При необходимости оказывать организационную помощь работникам организации для устройства детей в детские дошкольные учреждения;

7.3.2. Обеспечивать работников – членов профкома, имеющих детей до 14 лет включительно, новогодними подарками.

7.3.3. Использовать профсоюзные средства на оказание материальной помощи, спортивную, культурно-массовую работу и на премирование работников – членов профкома.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого общероссийского профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством. (статья 30 Конституции РФ, Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и др.).

8.2. Для осуществления уставной деятельности работодатель обязуется:

8.2.1. Бесплатно и беспрепятственно предоставлять профкому всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

8.2.2. Предоставлять помещения для проведения собраний работников, по заявке предоставлять транспортные средства, выполнять печатные и множительные работы.

8.2.3. Ежемесячно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет профкома.

8.2.4. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка председателя профкома на 2 часа в неделю:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в работе его выборных органов (заседания профкома, его комиссий);
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе;

- для участия в урегулировании трудовых споров;
- для участия в собраниях (конференциях) работников организации и его подразделений (общего собрания, собрания по принятию коллективного договора и т.д.).

8.2.5. Неукоснительно соблюдать право работников на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью.

8.2.6. Гарантировать возможность участия председателя профкома, иного представителя профсоюза в оперативных совещаниях, планерках.

8.2.7. Строго соблюдать положения законодательства Российской Федерации, касающиеся дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, увольнения по инициативе работодателя работников, входящих в состав выборного профсоюзного органа и не освобожденных от основной работы (статьи 374, 376 ТК РФ, статьи 25-27 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.2.8. Представлять возможность выборному профсоюзному органу, его представителям, комиссиям, профсоюзным инспекторам осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.2.9. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителя выборного профсоюзного органа учреждения, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с руководителем выборного профсоюзного органа учреждения и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

9.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном статьями 40-44 ТК РФ, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

9.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования органа управления организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

9.5. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общей конференции работников организации.

9.6. Стороны обязуются взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

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

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

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

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

9.8. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по социально экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

9.9. Настоящий коллективный договор подписан в 5-и экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Договор подписали:

От имени Работодателя:

Главный врач



Е.В. Калинина

От имени работников:

Председатель профкома



Е.П. Зотова