

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственное бюджетное учреждение здравоохранения
Кемеровской области
«Прокопьевский детский психоневрологический санаторий»**

на 2018 – 2020 годы

УТВЕРЖДЕН
на общем собрании
работников ГБУЗ КО ПДПНС

«26» декабря 2017 года
(число, месяц, год)
Протокол № 11

г. Прокопьевск,
2018г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий Коллективный Договор (далее Договор) заключен в соответствии Трудовым Кодексом Российской Федерации (ТК РФ), Законом Кемеровской области «О здравоохранении», другими законодательными и нормативными актами и направлен на обеспечение защиты социально-трудовых прав и интересов работников организации.
- 1.2. Сторонами настоящего Договора являются:
- Работники ГБУЗ КО «Прокопьевский детский психоневрологический санаторий» в лице их представителя от трудового коллектива Лутковой Натальи Валентиновны (далее представитель) решением собрания трудового коллектива;
 - работодатель – в лице главного врача Кругловой Ольги Павловны, действующего на основании Устава учреждения.
- 1.3. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе между работниками и работодателем, и его положения являются обязательными для всех работников и подразделений трудового коллектива и должны быть учтены при заключении трудовых договоров.
- 1.4. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации гарантий и льгот более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.
- 1.5. Действие Коллективного договора.
Настоящий договор заключен на три года, вступает в силу с момента подписания и действует до 2021 года.
В течение срока действия данного договора в него по взаимной договоренности стороны могут вносить изменения и дополнения, улучшающие условия труда и социальные положения работников учреждения. Решение принимается на заседании комиссии сторон, наделенных правом на ведение коллективных переговоров.
Ни одна из сторон, заключивших Договор, не может в течение срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не установлено действующим Законодательством.
Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).
Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.
При реорганизации ЛПУ, смене формы собственности, в случае расторжения трудового договора с руководителем ЛПУ, ликвидации организации, действие коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ.

- 1.6. В настоящий коллективный договор включаются взаимные обязательства работников и работодателей по следующим вопросам: формы, системы и размеры оплаты труда; охрана труда и здоровья; рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков; социальные льготы и гарантии в области занятости; контроль за выполнением коллективного договора; порядок внесения в него изменений и дополнений; ответственность сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников; порядок информирования работников о выполнении коллективного договора; отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора; другие вопросы, определённые сторонами (ст. 41 ТК РФ).
- 1.7. Контроль за выполнением Коллективного Договора осуществляется сторонами и их представителями.
- 1.8. Стороны договорились: два раза в год (первое полугодие и за год) проводить проверки выполнения настоящего Договора. По итогам проверок проводить общее собрание (конференцию) работников учреждения с отчетом Работодателя и представителя трудового коллектива.
Работодатель должен предоставить проверяющей стороне всю имеющуюся у него информацию, необходимую для оценки хода (результатов) выполнения Договора.
За непредставление информации, необходимой для осуществления контроля за выполнением Договора, Работодатель несет ответственность в соответствии с действующим Законодательством.
- 1.9. Общие обязательства сторон.
- 1.9.1 В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работникам работодатель обязуется:
- добиваться стабильного финансового положения организации;
 - выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;
 - предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
 - создавать безопасные условия труда;
 - обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для выполнения ими трудовых обязательств;
 - повышать профессиональный уровень работников;
 - реализовать программы социальной защиты работников и членов их семей;
 - осуществлять обязательное пенсионное обеспечение работников.
- 1.9.2 Работодатель и его администрация признают представителя трудового коллектива единственным представителем работников организации, уполномочивших его собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.
- 1.9.2.1 Принимать решения при обязательном участии представителя трудового коллектива:
- при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ),

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 статьи 81 и статьей 82 ТК РФ;
- при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229, 229², 230 ТК РФ).

1.9.2.2 Принимать решения с учетом мотивированного мнения представителя трудового коллектива в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ч. 7 ст. 74);
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ;
- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81);
- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 ТК);
- привлечение к сверхурочным работам в случаях, указанных в ст. 99 ТК;
- составление графика сменности (ст. 103 ТК);
- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК);
- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК);
- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135, 144 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК);
- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК);
- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК);
- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК);
- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК);
- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК);
- применение дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 196 ТК);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК).

1.9.2.3 Представитель трудового коллектива участвует:

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения (приказ МЗ РФ № 377 от 15.10.99г.);
- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК;
- в составе комиссии (комитета) по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 ТК);

1.9.2.4 Только с предварительного согласия представителя трудового коллектива допускается, помимо общего порядка увольнения, увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами (2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ).

1.9.2.5 По требованию представителя трудового коллектива работодатель обязан рассмотреть заявление о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации их заместителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов о труде, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст. 195 ТК).

1.9.2.6 В целях Защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора представитель трудового коллектива обязуется:

- содействовать в организации укрепления трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль по соблюдению работодателем Законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;
- обеспечить контроль за созданием работодателем безопасных условий труда (ст. 370 ТК РФ);

1.9.2.7 Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного Договора, а представитель трудового коллектива обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного Договора при условии выполнения работодателем и его администрацией принятых обязательств.

1.9.2.8 Работодатель и представители работников (ст. 54 ТК РФ) организации, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Коллективным Договором, несут ответственность в порядке, установленном Законодательством РФ.

Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

Общие положения.

В соответствии со статьей 129 ТК РФ заработная плата (оплата труда работника)- это вознаграждение труда в зависимости от квалификации работника, сложности, кол-ва, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Заработную плату производить в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ КО «Прокопьевский детский психоневрологический санаторий», утвержденным Главным врачом от 31.07.2017г., которое является приложением № 1 к Коллективному договору.

2.1.2. Производить определение размера окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации в соответствии с приложениями №№ 3-7 к «Положению об оплате труда работников ГБУЗ КО «Прокопьевский детский психоневрологический санаторий». Своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основе соответствующих нормативных правовых актов.

2.1.3. Минимальный размер оплаты труда работников организации, отработавших полностью месячную норму рабочего времени, выполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже месячного оклада, установленного им по занимаемой должности, что является государственной гарантией по оплате труда работников бюджетной сферы (ст. 130 ТК).

Считать выплату заработной платы приоритетной по отношению к другим выплатам, производимым ГБУЗ КО ПДПНС. Оплату труда работников производить из фонда оплаты труда, формируемого за счет поступлений бюджетных средств.

2.1.4. Выплату заработной платы производить в денежной форме – в рублях.

2.1.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, установить дни выдачи заработной платы каждого месяца: 15 числа – заработная плата (окончательный расчет) за предыдущий месяц; до 30 числа – заработная плата за первую половину текущего месяца. При совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем, выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК).

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

2.1.7. Заработная плата перечисляется работнику, путем перечисления денежных средств на расчетный счет в банке (ст. 136 ТК РФ).

Системы оплаты труда. Стороны пришли к соглашению, что в ГБУЗ КО ПДПНС будет применяться повременная система оплаты труда во всех подразделениях учреждения. Оплату труда в подразделениях производить за фактически отработанное время в соответствии с должностными окладами с учетом сложности и интенсивности выполненной работы, уровня квалификации работника.

2.1.8. Условия оплаты труда, определенные настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами (приказами) учреждения, не могут быть ухудшены по сравнению с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Прокопьевский детский психоневрологический санаторий», с установленными ТК РФ, законами, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

2.2. Ограничение удержаний из заработной платы регламентируется статьей 137 Трудового Кодекса.

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении Законов или иных нормативных правовых актов), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (часть третья статьи 155) или простое (часть третья ст. 157 ТК РФ).

2.3. Расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск исчисляется за последние 12 календарных месяцев путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднее число календарных дней в месяце).

Для расчёта средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат (ст. 139 ТК РФ).

2.4. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК).

2.5. Сроки расчета при увольнении. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК).

2.6. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику (ст. 142 ТК). Работодатель или уполномоченные им лица, допустившие задержку выплаты

работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

При установлении факта неправильной оплаты труда Работодатель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы в соответствии с действующим Законодательством.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней от сроков выплаты заработной платы установленных Коллективным договором работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановка работы работникам, связанным с обеспечением жизнедеятельности населения (ст.142 ТК РФ).

2.7. Компенсационные выплаты за работу в особых условиях труда, производятся в повышенном размере (ст.146 ТК).

2.7.1. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на 25% (ст.147 ТК РФ).

Перечень работников, имеющих право на указанное повышение, утвержденный администрацией ГБУЗ КО ПДПНС прилагается к настоящему Коллективному договору (приложение № 3).

2.7.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются доплаты 4, 12% оклада по результатам проведенной специальной оценки условий труда. Указанные доплаты начисляются за время фактической занятости работника на таких рабочих местах.

Перечень конкретных работ, профессий работников и размеры доплат утверждается руководителем учреждения (приложение № 4 к Коллективному договору).

2.7.3. Доплату за работу в ночное время (ст. 154 ТК) производить согласно п.3.8.3. Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Прокопьевский детский психоневрологический санаторий» размере 50% должностного оклада (ставки) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов (приложение № 5).

2.7.4. Надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Прокопьевский детский психоневрологический санаторий»

- в размере 20% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за первые три года и 10% за последующие два года непрерывной работы, но не выше 30% от оклада – всем работникам учреждения. Выплата устанавливается по основной должности исходя из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета других выплат, надбавок, доплат.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности медицинского персонала в учреждении здравоохранения выплата устанавливается

и по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

Изменение выплаты за стаж непрерывной работы производится при изменении стажа непрерывной работы – со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплаты за продолжительность непрерывной работы, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении здравоохранения, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

Денежная выплата производится за фактически отработанное время.

2.7.5. Оплата времени простоя.

Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается $\frac{2}{3}$ средней заработной платы (ст.157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК).

2.7.6. Оплата труда работников при совмещении должностей (профессий), исполнении обязанностей временно отсутствующих работников, без освобождения от своей основной работы, расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемых работ производится пропорционально объему выполненных работ с учетом повышения оклада в связи с опасными для здоровья или особо тяжелыми условиями труда. И оформляется дополнительным соглашением к Трудовому договору.

2.7.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере двойной дневной или часовой ставки;
- работникам, получающим месячный оклад – в размере одинарной дневной или часовой ставки сверх нормы, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Работникам, работающим по графикам сменности, оплачивать работу в нерабочий праздничный день и выходной день по графику сменности в двойном размере (ст. 153 ТК).

2.7.8. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени:

Работа по совместительству.

Работники имеют право заключать трудовые договоры о выполнении другой регулярно оплачиваемой работы в свободное от основной работы время по месту основной работы, в том числе по аналогичной должности (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60 ТК РФ).

Оплата труда по совместительству производится в соответствии с тарификационными списками пропорционально отработанному времени, либо на условиях предусмотренных трудовым договором.

Работа, производимая работником по инициативе работодателя, за пределами установленной продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), как на основной работе, так и по совместительству, а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период – считается сверхурочной (ст. 99 ТК), и оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

2.8 На время выполнения государственных или общественных обязанностей в рабочее время, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время в соответствии с федеральными законами, за работником сохраняется место работы. Оплата за это время производится в соответствии со ст. 170 ТК РФ.

2.9 При направлении работника на повышение квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направленным для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ). (Для ГБУЗ КО ПДПНС - кроме г. Новокузнецка).

При направлении работника на повышение квалификации с частичным отрывом от производства за ним сохраняется средняя заработная плата. На время обучения выплачивается заработная плата за фактически отработанное время при возвращении на рабочее место, что оформляется дополнительным соглашением к Трудовому договору.

2.10. Работникам, являющимися донорами, предоставляется непосредственно после каждого дня сдачи крови для переливания день отдыха с сохранением среднего заработка. По желанию работника этот день присоединяется к ежегодному отпуску. В день обследования и день сдачи крови для переливания работник освобождается от работы и за ним сохраняется средний заработок за эти дни (ст. 186 ТК РФ).

2.11. За время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

2.12. Кормящим матерям, имеющим детей до 1 года время перерывов в работе для кормления ребенка оплачивать исходя из среднего заработка. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с сохранением заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

2.13. Беременным женщинам, в соответствии с медицинскими заключениями о переводе на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

2.14. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 1 месяца, с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем месте работы.

2.15. Стимулирующие выплаты.
Надбавки стимулирующего характера регламентируются Положением об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Кемеровской области «Прокопьевский детский психоневрологический санаторий».

2.16. Премирование работников учреждения производится на основании «Положения о премировании», утвержденного главным врачом.
На выплаты стимулирующего характера направляется экономия средств фонда оплаты труда.

Раздел 3. ОХРАНА ТРУДА

3.1. Работодатель и представитель трудового коллектива обязуются в течение всего срока действия настоящего Коллективного Договора выполнять Программу улучшения условий и охраны труда на 2018 – 2020 годы в своей организации (приложение № 9 к Коллективному договору).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Обеспечить выполнение Программы по улучшению условий и охраны труда, снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости между работодателем и работниками, содержание мероприятий которой ежегодно утверждаются и согласовываются с представителем трудового коллектива (приложение № 9 к Коллективному договору).

3.2.2. Для выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, ежегодно выделять средства в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство медицинских услуг (ст. 226 ТК РФ).

3.2.3. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда врачей, среднего, младшего медицинского персонала, рабочих, руководящих и инженерно-технических работников организации в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

3.2.4. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников организации, обязанных проходить медицинский осмотр в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования),

и порядка проведения обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Медицинские осмотры проводятся за счет средств организации, один раз в год. Список должностей, подлежащих периодическим осмотрам, прилагается. (Приложение № 10 к Коллективному договору) (ст. 213 ТК РФ).

Обеспечить:

- надлежащие условия труда на каждом рабочем месте;
 - своевременную и бесплатную выдачу работникам специальной обуви, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, моющих, обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по Перечню профессий, должностей и работ согласно приложений № 11,12 к Коллективному договору.
 - режим труда и отдыха работников в соответствии с Законодательством РФ;
 - сохранение места работы (должности) и среднего заработка работнику (работникам) на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 3.2.5. В целях обеспечения требований охраны труда, распространения правовых знаний, проведения профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний создать кабинет охраны труда (или уголок охраны труда) в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 № 7.
- 3.2.6. Ежегодно в срок до 15 сентября выполнять комплекс мероприятий для подготовки к работе в зимних условиях.
- 3.2.7. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие льготы и компенсации:
- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по Перечню профессий и должностей согласно Приложения № 7 к Коллективному договору.
 - повышение тарифных ставок (окладов) за работу с вредными и опасными условиями труда по Перечню профессий и должностей согласно Приложению № 3 к Коллективному договору;
- 3.3. Для осуществления общественного контроля за охраной труда обязать руководителя учреждений и представителя трудового коллектива.
- 3.3.1. Организовать 3-х ступенчатый контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением Программы по улучшению условий и охраны труда, снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости .
- 3.3.2. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях трудового коллектива и комиссии по охране труда вопросы выполнения Программы по улучшению условий и охраны труда, снижению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Раздел 4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 4.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.
- 4.2. Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. 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. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении к работе работника – работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее 3-х дней со дня фактического допущения работника к работе. Работодатель обязуется:
- 1) Прием на работу оформлять приказом, изданным на основании заключенного письменного трудового соглашения.
 - 2) Знакомить с приказом о приеме на работу каждого работника под роспись в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора, а также знакомить при приеме на работу каждого работника под роспись с указанием даты, с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором иными локальными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.
 - 3) Не устанавливать при приеме на работу испытания для:
 - лиц, поступающих по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
 - лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
 - беременных женщин;
 - лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
 - лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;
 - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода, от другого работодателя по соглашению между работодателями;
 - в иных случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором.

Срок испытания может устанавливаться на срок не более трех месяцев, а для заместителей руководителя организации, главных бухгалтеров и их заместителей на срок не более шести месяцев.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Работодатель обязуется не допускать случаев необоснованного отказа в приеме на работу и в заключение Трудового договора.

4.3. Работодатель обязуется при приеме на работу заключать срочные трудовые договора в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом при условии, что выполняемая работа носит временный характер.

4.4. Работодатель обязуется:

а) Не допускать случаев изменения условий трудового договора без письменного соглашения работника, а также не включать в трудовой договор условия, ухудшающие положение работника по сравнению с Трудовым Кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашением;

б) Не допускать необоснованных переводов, перемещений, увольнений, привлечений к дисциплинарной ответственности и иных нарушений действующего законодательства;

в) В обязательном порядке работников, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, переводить на другую имеющуюся работу и не противопоказанную им по состоянию здоровья.

Увольнение по сокращению численности или штата работников, по несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Недостаточной квалификации подтвержденной результатами аттестации – допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Кроме того, Работодатель не допускает увольнение работника по своей инициативе (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания его в отпуске.

4.5. Работодатель в период трудовых отношений с работником обязуется:

а) Вопросы, определенным Трудовым Кодексом, иными законами, коллективным договором, решать только с участием представителя трудового коллектива и с учетом его мотивированного мнения или согласия (несогласия);

б) Письменные трудовые договора с работниками, состоящих с ним в трудовых отношениях до 1 февраля 2002 года – заключать только с их добровольного волеизъявления, на основе их письменного согласия.

4.6. Работодатель обязуется:

- При прекращении трудового договора выдать работнику в день увольнения (последний день работы) трудовую книжку, произвести с ним полный расчет и по его письменному заявлению предоставить ему копии документов, связанных с работой.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА (ОТПУСКА)

5. Работодатель обязуется обеспечить:

5.1. Нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю, а для медицинских работников сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

5.2. Вести учет времени фактически отработанного каждым работником.

5.3. По Соглашению с работником устанавливать как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполную рабочую неделю, продолжительностью в пределах половины рабочих часов нормального рабочего дня или нормальной рабочей недели.

5.4. Уменьшить продолжительность рабочего дня или смены непосредственного предшествующих не рабочему праздничному дню на один час. Стороны договорились, что вечерним временем считать время с 18.00 до 22.00.

ПРИМЕЧАНИЕ: В соответствии со ст. ст. 189, 100 ТК РФ – подробное и конкретное рабочее время организации в целом, ее медицинских и иных работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности определено в Правилах внутреннего трудового распорядка, которые прилагаются к коллективному договору (Приложение №2 к Коллективному договору).

5.5. Работодатель обязуется установить сокращенную продолжительность рабочего времени:

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю, согласно постановления Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101, (ст. 92 ТК РФ);

5.6. Работодатель обязуется установить максимальную продолжительность ежедневной работы смены:

- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность еженедельной работы (смены) не может превышать:
- при 36 часовой рабочей неделе – 8 часов; при 30 часовой рабочей неделе и менее – 6 часов (основание ст.94 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

- продолжительность рабочего дня (смены) непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час;
- организовать работу в ночное, в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ;
- со всеми внешними и внутренними совместителями заключать отдельные письменные трудовые договора.

5.7. Работодатель обязуется:

- обеспечить работникам продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часа;
- обеспечить работников ежегодным основным оплачиваемым отпуском продолжительностью 28 календарных дней;
- дополнительным оплачиваемым отпуском за вредные условия труда от 6 до 35 календарных дней, согласно приложения № 7;
- обеспечить работников основными удлиненными оплачиваемыми ежегодными отпусками, предусмотренными законодательством РФ.
- Обеспечить работников дополнительным оплачиваемым отпуском за работу в условиях ненормированного рабочего времени, согласно приложения № 8.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

Предоставлять все указанные выше отпуска в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива данной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска извещать работников письменно не менее, чем за две календарные недели до его начала.

Оплату отпуска производить не менее чем за три дня до его начала.

Отзыв работника из отпуска осуществлять только с его письменного согласия.

Не допускать отзыв из отпуска работников до 18 лет, беременных женщин, работников и (или) опасными условиями труда.

По письменному заявлению работника переносить на другой (удобный для него) срок ежегодный оплачиваемый отпуск (основной и дополнительный), если ему своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо он не был письменно предупрежден о времени начала отпуска не менее чем за две календарные недели до его начала.

Стороны договорились, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может делиться на части; при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

- 6.1. Работодатель и представитель трудового коллектива обязуются выполнять мероприятия по содействию занятости медицинских и фармацевтических работников, утвержденные «Отраслевой территориальной программой содействия занятости медицинских и фармацевтических работников Кемеровской области на 2018– 2020 годы».
- 6.2. Обеспечить занятость выпускников образовательных медицинских учреждений, которые обучались по направлению муниципальных органов местного самоуправления для комплектования кадрами ЦГБ, ЦРБ или по заявке ЛПУ.
- 6.3. Работодатель и представитель трудового коллектива обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, сокращения штатов или численности работников.
- 6.4. Работодатель обязуется:
 - 6.4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием представителя трудового коллектива.
 - 6.4.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:
 - издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
 - не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 180 ТК РФ);
 - 6.4.3. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции.
 - 6.4.4. При проведении реструктуризации организации обеспечить участие представителя трудового коллектива в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.
 - 6.4.5. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщить представителю трудового коллектива о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

6.4.6. Работникам организации, нуждающимся в санаторно-курортном лечении или отдыхе, представляется возможность приобретения путевки бесплатно.

Настоящий Договор подписан в 2-х экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

От Работодателя
Главный врач
Круглова Ольга Павловна
М.П.
Круглова О.П. (Ф.И.О.)

(подпись)

(число, месяц, год)

По поручению
работников
Луткова Наталья Валентиновна
Представитель трудового
коллектива санатория

М.П.

Луткова Н.В. (Ф.И.О.)

(подпись)

(число, месяц, год)

Коллективный Договор не противоречит
Законодательству Российской Федерации
и зарегистрирован « 16 » 01. 2018 гг. « 87

департаментом труда и
(наименование органа по труду)

занятости Кемеровской области
(города, района)

(подпись)