

От работодателя:

Главный врач ОПТД

 И.Г. Агашенко

2016 г.

От работников:

Председатель профкома ОПТД,
врач-фтизиатр

 И.В. Хохлова

2016 г.

М.П.

Коллективный договор

Областного бюджетного учреждения здравоохранения

«Областной противотуберкулезный диспансер имени

М.Б.Стоюнина» на 2016-2019 г.г.,

регистрационный номер №19/24



Почтовый и юридический адрес: 153000, Ивановская область, г.Иваново,
ул.Крутицкая, д.27; телефон (4932) 32-76-88, электронная почта: info@optd37.ru

Исполнители: Хохлова И.В., председатель профкома ОПТД, врач-фтизиатр и Булаева
О.С., юристконсульт, контактные телефоны: 32-76-88, электронная почта:
info@optd37.ru

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем Договор) заключен в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации, отраслевым соглашением по учреждениям здравоохранения Ивановской области на 2014-2016г.г., федеральным законом от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации", федеральным законом от 18.06.01 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в РФ», Приказом Минздрава РФ, Минсоцстроя РФ, МЧС РФ, Минобразования РФ, Минсельхоза РФ и ФНС РФ от 30 мая 2003 г. N 225/194/363/126/2330/777/292 "Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 36-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с применением условий труда", Законом Ивановской области от 12 ноября 2012 г. N 93-ОЗ "Об отдельных вопросах организации охраны здоровья граждан в Ивановской области" и др. с целью обеспечения эффективной работы учреждений здравоохранения, защиты социальных и экономических прав и законных интересов работников. Договор регулирует отношения сторон в области организации условий и оплаты труда, обеспечение занятости, предоставление социальных льгот работникам.

1.2. Сторонами коллективного договора является учреждение в лице его руководителя - главного врача ОПТД, именуемого в дальнейшем «работодатель» и работники учреждения в лице профсоюзного комитета ОПТД.

1.3. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ОПТД и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей. Заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня его подписания сторонами. Стороны могут продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.4. Предметом Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и оплате труда, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам учреждения.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.5. Представители работников и работодателя в социальном партнерстве:

Работодатель признает представителем работников в социальном партнерстве:

- профсоюзный комитет учреждения (приказом ОПТД) (ст.29 ТК РФ);

Работники признают представителем работодателя в социальном партнерстве:

- руководителя учреждения (главный врач ОПТД) (ст.33 ТК РФ);

1.6. Профком обязуется содействовать эффективной деятельности учреждения, присутствию профсоюзам методами и средствами работы.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, однако члены профсоюза работников здравоохранения имеют в лице профсоюзной организации (профкома) обязательную защиту в случае нарушения их трудовых прав, а также право на преимущественное предоставление им социально-бытовых льгот за счет средств профсоюза. Данный коллективный договор не распространяет свое действие на отношения, вытекающие из исполнения гражданско-правовых договоров.

1.8. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочий представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.9. Во исполнение коллективного договора в ОПТД 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 действующим трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования ОПТД, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с главным врачом. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации ОПТД в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направлять другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон. Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона в порядке, установленном для его заключения (ст.ст.40, 44 ТК РФ).

1.12. При недостижении соглашения между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешены в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами (ст.40 ТК РФ).

1.13. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определенный соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст.39 ТК РФ).

1.14. Администрация обязана в течение 10 дней после подписания довести содержание

коллективного договора до трудового коллектива. Текст договора размещается на стенде для информации.

1.15. При условии выполнения настоящего Договора профсоюзный комитет воздерживается от организации и поддержки в учреждении (предприятии, организации) забастовок.

1.16. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

II. ПРАВА И ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Основные права работников:

2.1.1. Работники пользуются правами, предоставленными им Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными актами о труде Российской Федерации и Ивановской области, а также заключенными с ними трудовыми договорами и другими локальными актами ОПТД.

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором и отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности;
- своевременную и в полном объеме причитающуюся ему заработную плату в соответствии с условиями оплаты труда, действующими у Работодателя;
- отдых, обеспечиваемый установлением сокращенного рабочего времени в связи с опасностью инфицирования микобактериальной туберкулезом, предоставлением исключительных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и дополнительных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Основные обязанности работников:

2.2.1. Работники обязаны:

- качественно, своевременно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и предусмотренные должностной инструкцией;
- соблюдать действующее законодательство Российской Федерации, а также локальные нормативные акты, коллективный договор, Правила внутреннего трудового распорядка и др.;
- соблюдать трудовую дисциплину, использовать рабочее время для производительного труда;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- соблюдать требования по защите информации;
- содержать в чистоте и порядке свое рабочее место, а также соблюдать
- установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- принимать меры к немедленному устранению причин, препятствующих или затрудняющих нормальный ход работы, в случае отсутствия возможности устранить эти причины своими силами немедленно доводить информацию об этом до сведения руководителей соответствующих структурных подразделений;
- поддерживать уровень квалификации, достаточный для исполнения своих должностных обязанностей;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- эффективно использовать персональные компьютеры, оргтехнику и другое оборудование, экономно и рационально расходовать материалы и энергию, другие материальные ресурсы;
- медицинские и фармацевтические работники, руководитель СИПД не вправе:

1) принимать от организаций, занимающихся разработкой, производством и (или) реализацией лекарственных препаратов, медицинских изделий, организаций, обладающих правами на использование торгового наименования лекарственного препарата, организаций оптовой торговли лекарственными средствами, аптечных организаций (их представителей, иных физических и юридических лиц, осуществляющих свою деятельность от имени этих организаций) (далее соответственно - компания, представитель компании) подарки, денежные средства (за исключением вознаграждений по договорам при проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, вознаграждений, связанных с осуществлением медицинским работником медицинской и (или) научной деятельности), в том

числе на оплату развлечений, отдыха, проезда к месту отдыха и т.п. и участие в развлекательных мероприятиях, проводимых за счет средств компаний, представителей компаний;

2) заключать с компанией, представителем компании соглашения о назначении или рекомендации пациентам лекарственных препаратов, медицинских изделий (за исключением договоров о проведении клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

3) получать от компании, представителя компании образцы лекарственных препаратов, медицинских изделий для вручения пациентам (за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий);

4) предоставлять при назначении курса лечения пациенту достоверную и (или) неполную информацию об используемых лекарственных препаратах, о медицинских изделиях, в том числе скрывать сведения о наличии в обращении аналогичных лекарственных препаратов, медицинских изделий;

5) осуществлять прием представителей компаний, за исключением случаев, связанных с проведением клинических исследований лекарственных препаратов, клинических испытаний медицинских изделий, участия в порядке, установленном администрацией медицинской организации, в собраниях медицинских работников и иных мероприятиях, направленных на повышение их профессионального уровня или на предоставление информации, связанной с осуществлением мониторинга безопасности лекарственных препаратов и мониторинга безопасности медицинских изделий;

6) выписывать лекарственные препараты, медицинские изделия на бланках, содержащих информацию рекламного характера, а также на рецептурных бланках, на которых заранее напечатано наименование лекарственного препарата, медицинского изделия (ст.74 федерального закона от 21 ноября 2011 г. N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации");

- Работникам запрещено курение табачных изделий, курительных смесей в помещениях и на территории ОБУЗ «Областной противотуберкулезный диспансер имени М.Б.Стоянинова» (включая все структурные подразделения и филиала ОПТД). В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

2.2.2. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник, определяется трудовым договором, должностной инструкцией, положением о соответствующем структурном подразделении, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, соглашениями, иными локальными нормативными актами и также подзаконными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Основные права и обязанности работодателя.

2.3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять обязательное социальное, медицинское, пенсионное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

III. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения работников

3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. В ОИТД трудовые отношения оформляются заключением индивидуального трудового договора. Трудовой договор может быть заключен на неопределенный срок или на определенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в том случае, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения и соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

3.1.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и существующим коллективным договором. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие его положение по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. К таким условиям относятся положения об уточнении места работы с указанием структурного подразделения и его местонахождения; об испытании; о неразглашении служебной тайны; об обязанности работника отработать после оплаченного за счет средств работодателя обучения не менее установленного договором срока и другие. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию (при наличии возможности).

3.1.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

3.1.3. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью/профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работника по занимаемой должности/профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику с его согласия другую подходящую работу (при наличии). Работодатель обязуется оплачивать время простоя в соответствии с трудовым законодательством РФ. Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе имеют лица:

- семейные, при наличии двух или более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды ВОВ и инвалиды боевых действий на территории Украины;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работники до 18 лет (с согласия госинспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних);
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- супруги военнослужащих в государственных организациях и воинских частях; одинокие матери военнослужащих, проходящих воинскую службу по призыву и другие (статья 10 и 23 ФЗ от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- категории граждан, подвергшихся воздействию негативных факторов в результате аварии на Чернобыльской АЭС (Закон РФ от 15 мая 1991 г. N 1244-I «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);
- граждане, подвергшиеся радиационному воздействию в результате ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (ст. 2 ФЗ от 10 января 2002 г. N 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»).

3.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за два месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, списки сокращаемых должностей и работников. При массовом сокращении численности или штата Работодатель обязуется не позднее, чем за три месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, списки сокращаемых должностей и работников, сообщить в Центр занятости населения, уведомить сокращаемых работников. Критерием массового высвобождения в ОПТД считается сокращение численности или штата работников:

- одновременно в течение 30 календарных дней 25 человек и более при численности работающих 1000 человек и более;
- 20-24 человека при численности работающих от 500 до 1000 человек;
- 15-19 человек при численности работающих от 300 до 500 человек;
- 5% от общей численности при численности работающих до 300 человек.

3.3.1. При увольнении работника в связи с ликвидацией учреждения либо по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за работником сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. На протяжении службы занятости средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения.

3.3.2. Работники, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

3.3.3. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу.

3.3.4. Нельзя уволить по сокращению численности или штата работников следующих лиц:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих детей в возрасте от 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

Запрещается расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя:

- в период его временной нетрудоспособности;
- в период его пребывания в отпуске.

3.3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата в случае, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, предоставляется свободное от работы время – не менее одного дня в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска нового места работы (либо 6 часов в общей сложности в разные дни каждой недели).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Соблюдать установленную законодательством продолжительность рабочего времени.

4.1.2. Определять и регламентировать режим рабочего времени и отдыха работников в ОПТД Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются приложением к коллективному договору, ежемесячным графиком работы, согласованным с профсоюзным комитетом.

4.1.3. Некоторым категориям работников может устанавливаться суммированный учет рабочего времени. Введение суммированного учета рабочего времени допускается для работников, когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за соответствующий период – 1 месяц не превышала нормального числа рабочих часов. При суммированном учете рабочего времени продолжительность смены не

должна превышать 12 часов. В исключительных случаях (предотвращение аварийных ситуаций, предотвращение приостановки работы в ОПТД по причинам технического, организационного характера, предотвращение ситуаций, ставящих под угрозу жизнь, здоровье или условия пребывания пациентов в ОПТД и др.), с письменного согласия работника и по согласованию с профкомом, максимальная продолжительность рабочей смены при суммированном учете рабочего времени может быть увеличена до 24 часов.

4.1.4. Графики работ утверждаются Работодателем по согласованию с профкомом ОПТД. Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем либо по графику. Продолжительность работы времени составляет 30 часов в неделю и 6 часов в день соответственно и менее для отдельных категорий работников в соответствии с требованиями законодательства РФ. Работодатель может устанавливать отдельным работникам иной режим работы, предусмотренный трудовым законодательством РФ.

4.2. Для работников, работающих по совместительству продолжительность рабочего времени в течение одного месяца (другого учетного периода) не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.3. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Для категорий работников, установленных Трудовым Кодексом РФ, Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю. Для инвалидов продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Работникам устанавливается ежедневный прогулевой (30 минутный) перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

4.5. Работники могут быть привлечены к сверхурочным работам только с их письменного согласия, в случаях предусмотренных трудовым законодательством РФ.

4.6. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной

трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.7. Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня (смены) устанавливаются для работников ОПТД с учетом специфики этой деятельности и определяются утвержденными графиками работы.

4.8. Работодатель ведет строгий учет времени, фактически отработанного каждым работником. Дежурства после окончания рабочего дня, в выходные и праздничные дни могут вводиться, в исключительных случаях только по письменному согласию работника и по согласованию с профкомом.

4.9. Работодатель имеет право направить работников в служебную командировку (с учетом требований трудового законодательства). При этом ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой согласно законодательству РФ. В течение 3-х дней после возвращения из командировки работник обязан представить Работодателю отчет о проделанной работе и предоставить в бухгалтерию отчет.

4.10. Инвалидам, занятым в ОПТД создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида. Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками. Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

УСЛОВИЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам предоставляется перерыв для приема пищи и отдыха продолжительностью 30 минут. Порядок предоставления перерывов и их продолжительность устанавливается Работодателем в соответствующих графиках.

5.2. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, обязуются за 2 недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков.

5.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с настоящим Трудовым кодексом и иными федеральными законами. Инвалидам предоставляется

ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

Работникам предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных дней. Количество дней дополнительного отпуска определяется в зависимости от продолжительности работы во вредных условиях труда. В стаж работы, дающий право на предоставление указанного отпуска не включаются периоды:

- нахождения работника в отпуске без сохранения заработной платы;
- прогул;
- отстранения от работы работника появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование) при выписании и соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором, и случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензия, право на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеквалификационную работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.4. Работодатель обеспечивает предоставление Работникам следующих дополнительных оплачиваемых отпусков:

- в случае смерти членов семьи (супруга/и, родителей (опекуна, попечителя), детей, родных братьев и сестер) 3 календарных дня в течение 10 дней с момента установления факта смерти члена семьи;
- в случае бракосочетания работника 3 календарных дня, включая дату регистрации брака.

Заявление о предоставлении отпуска по указанным основаниям, подается Работником по факту возникновения оснований. Указанные дополнительные оплачиваемые отпуска являются строго целевыми. Данный отпуск оплачивается исходя из среднего заработка Работника. Данный отпуск не делится на части, не переносится и не компенсируется в случае, если Работник им не воспользовался в соответствующем периоде. В случае если предусмотренный настоящим пунктом дополнительный оплачиваемый отпуск совпадает по срокам с ежегодным оплачиваемым отпуском Работника, последний не подлежит продлению. По желанию Работника к указанному в настоящем пункте дополнительным отпуском предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 5

календарных дней.

5.5. Работникам отработавшим полный календарный год и не имеющим дней нетрудоспособности в течение календарного года, в следующем календарном году предоставляется дополнительный оплачиваемый выходной день. Дополнительный оплачиваемый выходной день оплачивается исходя из среднего заработка Работника. Дата дополнительного оплачиваемого выходного дня необходимо согласовать со своим непосредственным руководителем. Дополнительный оплачиваемый выходной день не переносится и не компенсируется в случае, если Работник им не воспользовался в соответствующем периоде.

5.6. Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу рентгенологического отделения, при условии выполнения работы сопряженной с проведением рентгенодиагностических исследований предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 21 календарный день.

5.6.1. Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу отделения анестезиологии-реанимации и палат для реанимации и интенсивной терапии предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 21 календарный день.

5.6.2. Врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, оказывающим медицинскую помощь лицам, страдающим психическими расстройствами в психиатрическом отделении ГБУЗ «СЗКО» фонда ОПД предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 35 календарных дней.

5.6.3. Работникам, относящимся к категории облучаемых лиц персонала группы «Б», предоставляется 3 календарных дня дополнительного оплачиваемого отпуска, который присоединяется к ежегодному оплачиваемому отпуску или дополнительному оплачиваемому отпуску за работу во вредных условиях труда. Категория облучаемых лиц персонала группы «Б» ежегодно утверждается приказом главного врача ОПД. Данный отпуск оплачивается исходя из среднего заработка Работника. Расчетным периодом для предоставления данного дополнительного отпуска считается предыдущий рабочий год работника.

5.7. Работникам предоставляется дополнительный отпуск для студентов-дочерей и сыновей-первокурсников в школу в первый день учебного года, который оплачивается исходя из среднего заработка. Отпуск предоставляется по заявлению работника. Если работник, имеющий право на отпуск по указанным основаниям, по любой причине им не воспользовался, неиспользованный им отпуск не переносится и не компенсируется.

5.8. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников ОПД допускается с учетом требований, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

5.9. Работники, получившие или перенесшие лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы имеют право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней.

5.10. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

предусмотренных трудовым законодательством РФ. Отпуска без сохранения заработной платы общей продолжительностью не более 14 календарных дней, предоставляемые работнику в течение рабочего года - не сдвигают границ рабочего года. Если в течение рабочего года предоставлялось несколько отпусков без сохранения заработной платы и их суммарное количество превышает 14 календарных дней, то граница рабочего года будет сменена на то количество дней, которое превышает 14 календарных дней.

Работодатель обязан:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, - на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.11. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3-х календарных дней.

5.11.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (далее именуется - дополнительный отпуск) предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники при необходимости фактически привлекаются по распоряжению работодателя к выполнению функций трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.11.2. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, не может быть менее 3 календарных дней.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

5.11.3. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня. В случае, если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника дополнительными днями отдыха.

5.11.4. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

5.11.5. В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.11.6. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.12. Перечень должностей работников ОНПД с ненормированным рабочим днем:

Заместители главного врача

Заведующие филиалами

Главный бухгалтер

Начальник планово-экономического отдела

Начальник отдела материально-технического снабжения

Заведующий диспансерного отделения для взрослых (головного учреждения)

Заведующий кабинетом профилактики

Юрисконсульт

Начальник отдела кадров

Главные медицинские сестры

Старшие медицинские сестры общебольничного персонала (Ивановского и Тейковского филиалов ОНПД)

Начальник хозяйственного отдела

Начальник ГО и мобилизации

Механик

Водитель (только водитель дежурной машины в Тейковском филиале ОНПД).

УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

6.1. Работодатель совместно с профсоюзом обязуется разработать план мероприятий по улучшению условий, охраны труда.

Планом мероприятий охватить нормативные требования к производственной сфере, организации безопасности труда, режиму труда и отдыха, санитарно-бытовому обслуживанию работников. Руководитель обязуется систематически вносить в план необходимые коррективы в связи с изменениями в содержании трудового процесса работников, повышением требований к условиям работы, в целях охраны здоровья, безопасности труда и сохранения устойчивой работоспособности работников.

6.2. Работодатель или его представитель берет на себя обязательство и систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику на его просьбу.

6.3. Работодатель обязуется соблюдать государственные, республиканские и отраслевые стандарты безопасности труда, обеспечения или всеобъемлющего оборудования и производственных процессов.

Контроль за точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на службу охраны

труда учреждения (специалиста по ОТ), участвующих в охране труда в подразделениях.

6.4. Стороны согласились утвердить перечень производств, работ и профессий, за которые выдается бесплатное молоко или другие равноценные пищевые продукты; утвердить перечень профессий и должностей, связанных с повышенной работой в которых дает право на получение бесплатного по установленным нормам мяса, сала, колбас и обезжиренных сливок; утвердить перечень профессий и должностей, которым выдается спец. одежда, спец. обувь, средства индивидуальной защиты (прилагается к коллективному договору).

6.5. Стороны договорились, что в случае несчастного случая на производстве расследуется комиссией, образованной администрацией с привлечением в ее состав представителей профессиональной организации. Комиссия устанавливает причины, приведшие к травматизму и разрабатывает меры по его предотвращению.

6.6. Стороны договорились, что работодатель обязуется предоставлять транспорт для доставки работников Тейковского филиала ОПТД из г. Тейково в стационарные структурные подразделения Тейковского филиала ОПТД, расположенные в с. Иваново, и обратно в г. Тейково.

УПОЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с постановлением Правительства Ивановской области от 31.12.2003 № 377-п «Об системе оплаты труда работников государственных учреждений Ивановской области, подведомственных Департаменту здравоохранения Ивановской области» и Положению об оплате труда работников ОПТД. С учетом дифференциации труда в зависимости от сложности и ответственности выполняемой работы, занимаемой должности, степени самостоятельности и ответственности работника при выполнении поставленных задач. Условия оплаты труда, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников ОПТД, включая размер минимального оклада (минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

7.1.1. Заработная плата работников определяется на основе аттестации достижений работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп. Установление минимальных окладов работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемой должности зависит от предъявляемых требований к профессиональной подготовке.

7.2. Оплата труда работников, работающих в режиме неполной рабочей времени (в т.ч. совместителей) должна быть произведена из расчета оплаты труда не более МРОТ (включенной пропорционально отработанному времени). То есть, заработная плата работников, не отработавших норму рабочего времени должна быть начислена не менее соответствующей доли МРОТ, за

фактически отработанное время.

7.3. Работникам начисляются выплаты компенсационного характера согласно Перечню учреждений, подразделений учреждения и должностей работников учреждения, работа в которых дает право работникам на выплаты компенсационного характера в связи с опасными для здоровья, особо тяжелыми особыми условиями труда в размере от 40%-80% к должностному окладу с учетом специфики работы. Выплаты компенсационного характера в связи с опасными для здоровья, особо тяжелыми особыми условиями труда, установленные по нескольким основаниям не суммируются.

7.4. Работникам занятым на работах с тяжелыми условиями труда, производится выплата компенсационного характера в размере 20% к должностному окладу, машинистам-кочегарам в размере – 24%, поддогрителям работникам выплата компенсационного характера в связи с опасными для здоровья, особо опасными и особенно тяжелыми условиями труда – 40% к должностному окладу, в соответствии с Перечнем к Положению об оплате труда работников ОПТД.

7.5. Работникам учреждения производится выплаты компенсационного характера к должностному окладу за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), устанавливаются в соответствии со статьями 150-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.6. Работникам учреждения производится выплаты стимулирующего характера за продолжительность непрерывной работы в учреждениях правоохранения, путем установления надбавки к должностному окладу в соответствии с Положением об оплате труда работников.

7.7. В целях максимальной эффективности использования кадровых, материальных и финансовых ресурсов, организована работа подразделений диспетчера методом бригадного подряда со стимулирующими выплатами работникам бригады, предусмотренными Положением о бригадном подряде. Условия работы методом бригадного подряда устанавливаются ежегодными договорами бригад подразделений ОПТД.

7.8. Заработная плата выплачивается работнику 3 раза в 1 и 21 числа каждого месяца, по письменному заявлению работника в форме безналичного расчета с использованием банковских карт, выданных банком, с которым ОПТД заключил договор (заказный проект) о предоставлении услуг по перечислению платежей на счета работников ОПТД или в кассе учреждения. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты в рамках заказного проекта учреждения производится за счет работодателя, а именно работодатель несет расходы по обслуживанию данной банковской карты, несет убытки от работы. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями выплаты заработной платы будут производиться накануне этого дня. При выплате заработной платы работнику предоставляется расчетный листок с указанием ее составных частей, размерах всех обязательных денежных сумм, общей денежной суммой, размерах и основаниях произведенных удержаний и др. информацию в соответствии с требованиями

заведательства. В случае утраты банковской карты все расходы по ее восстановлению несет работник.

7.9. Работникам выплачивается единовременная выплата всем работникам в связи с их выходом на пенсию при увольнении и наличии непрерывного стажа работы в ОПТД не менее 5 лет в размере 1000 рублей. Право на данную выплату имеют также работники, которые вышли на пенсию, но продолжали трудиться в ОПТД в случае расторжения с ними трудового договора по любым основаниям, в том числе по сокращению численности или штата в учреждении. Для получения данной выплаты работнику предоставляется главный врач учреждения на ее получение. Данная выплата не производится работнику при его последующем трудоустройстве и увольнении из ОПТД.

7.9.1 При увольнении в связи с выходом на пенсию медицинским и иным работникам учреждения, непосредственно участвующим в оказании прототуберкулезной помощи, при наличии стажа работы в специализированных противотуберкулезных учреждениях и стажа не менее 25 лет, выплачивается единовременное выходное пособие в размере 5000 рублей. Право на данное выходное пособие имеют также работники, которые вышли на пенсию, но продолжали трудиться в ОПТД в случае расторжения с ними трудового договора по любым основаниям, в том числе по сокращению численности или штата в учреждении. Для получения единовременного выходного пособия указанные работники предоставляют главному врачу учреждения на его получение. Данная выплата не производится работнику при его последующем трудоустройстве и увольнении из ОПТД.

7.10. Работникам учреждения производится выплаты стимулирующего характера согласно Положению о стимулирующих выплатах работникам ОПТД.

7.11. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ начисляются с учетом оценки критериев качества оказанных услуг и выполняемой работы. Данная выплата устанавливается работникам по основному месту работы.

7.12. Работникам, награжденным «Группным знаком «Заслуженный работник здравоохранения» или «Почетный работник здравоохранения Ивановской области» устанавливается надбавка в размере - 8% к должностному окладу, «Заслуженный врач», «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации» в размере - 16 % к должностному окладу.

7.12.1 В связи с награждением работнику выплачивается единовременная наградная выплата. Единовременная наградная выплата устанавливается при награждении работников государственными наградами Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации и других федеральных органов государственной власти, Почетной грамотой Губернатора Ивановской области, Почетной грамотой Главного города Иванова. Единовременная наградная выплата выплачивается в размере, указанном в соответствующем нормативном правовом акте о награждении. При награждении Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации работнику выплачивается единовременная наградная выплата в размере 3000 рублей. При присвоении работнику звания «Почетный работник здравоохранения Ивановской области», ему выплачивается единовременная наградная выплата в размере 3000 рублей.

7.13. Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений за каждый час работы

в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00. Медицинским работникам, занятым оказанием экстренной медицинской помощи предоставляется в размере - 100% к должностному окладу. Другим работникам учреждения доплата за ночное время оплачивается в размере - 50 % к должностному окладу.

7.14. Компенсационная доплата до МРОТ при не выполнении месячной нормы рабочего времени по уважительной причине (больничный лист, ежегодный и дополнительный оплачиваемый отпуск, и т.д.) производится пропорционально отработанному времени.

7.15. Оплата труда за пределами нормальной производительности рабочего дня (выходные, праздничные дни, дежурства и др.) производится с учетом оплаты дополнительного характера за работу в опасных для здоровья, особо тяжелых и особых условиях труда, согласно Положению об оплате труда работников ОПТД.

7.16. Работа в выходные, праздничные дни и дежурства оплачивается путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на установленное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

7.17. Размер доплаты за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается с учетом содержания и объема дополнительной работы.

7.18. Специалистам, работникам в особо тяжелых условиях труда, находящиеся в сельской местности производится доплата к окладу (должностному окладу) - в размере 25% оклада (должностного оклада).

7.19. В случае прекращения трудового договора выплаты всем сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее 3-х рабочих дней после предъявления уволенным Работником требования о расчете.

7.20. Работнику, направленному в образовательное учреждение для прохождения обучения в целевую клиническую ординатуру, Работодатель возмещает все расходы, связанные с обучением Работника по указанной профессии. К расходам работника относятся расходы за проживание в общежитии, расходы работника по проезду к месту учебы и обратно, расходы при покупке учебной литературы, необходимой для освоения образовательной программы. Возмещение расходов осуществляется на основании приказа главного врача, при наличии заявления от Работника и прилагаемых к нему документов, подтверждающих успешное прохождение обучения и документально подтвержденные произведенных Работником расходов. На весь период прохождения обучения в целевой клинической ординатуре Работнику производится ежемесячная выплата в размере средней заработной платы (но не ниже МРОТ) и дополнительно производится ежемесячная выплата в размере от 100% до 300% должностного оклада, на основании приказа главного врача ОПТД. Указанные выплаты осуществляются за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Выплаты осуществляются при наличии заявления Работника и прилагаемых к нему документов, подтверждающих успешное прохождение обучения Работником.

7.21. В пределах утвержденного фонда оплаты труда некоторым категориям работников ОПТД могут быть предоставлены следующие выплаты:

- Единовременная выплата в размере 10 000 рублей при поступлении на работу. Право на данную выплату имеют работники в возрасте до 30 лет, имеющие высшее профессиональное (медицинское) образование по специальности сестринское дело или среднее профессиональное (медицинское, фармацевтическое) образование при условии, что трудоустроившись они впервые после окончания учебного заведения по полученной специальности и работа в ОПТД является для них основным местом работы. В случае увольнения ранее трех лет после трудоустройства работник в течение 30 календарных дней возмещает сумму указанной выплаты работодателю. Для получения данной выплаты работник предоставляет главному врачу заявление на ее получение. Данная выплата не производится работнику при его увольнении и последующем трудоустройстве в ОПТД.

- Ежемесячная выплата в размере 1000 рублей в течение одного года, со дня трудоустройства в ОПТД. Право на данную выплату имеют работники в возрасте до 30 лет, при условии, что трудоустроившись они впервые после окончания учебного заведения по полученной специальности и работа в ОПТД является для них основным местом работы, имеющие высшее профессиональное (медицинское) образование по специальности сестринское дело или среднее профессиональное (медицинское, фармацевтическое) образование. Для получения данной выплаты работник предоставляет главному врачу заявление на ее получение. Данная выплата начисляется пропорционально отработанным месяцам. Данная выплата не производится работнику при его увольнении и последующем трудоустройстве в ОПТД.

УН.СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ СТРАХОВАНИЕ.

8.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное, пенсионное, медицинское страхование в предусмотренных законодательствами РФ и Нижегородской области случаях и обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством (в Фонд социального страхования, Пенсионный Фонд, Фонд занятости населения и др.).

8.2. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

8.3. Диспансеризация работников проводится в соответствии с приказом № 109 от 21.02.03 г.

IX.ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО СОЗДАНИЮ УСЛОВИЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОРГАНА.

9.1.Работодатель обязан безвозмездно предоставить вышестоящим профсоюзным организациям, действующим в организации, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.2.В организации численностью свыше 100 человек работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно

оборудованное отопляемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профессиональных организаций могут быть предусмотрены коллективным договором (компьютер, ксерокс, факс и т.д.).

8.3. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет за счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников и не имеет права их удерживать перечислением указанных средств.

8.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2 подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса производится с предварительного согласия выборного профсоюзного органа данной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса.

8.5. Увольнение по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту «б» и пунктом 5 статьи 81 Трудового кодекса руководители (их заместители) выборных профсоюзных представительных органов организации, ее структурных подразделений (не ниже цеховых комитетов профбюро), не освобожденных от основной работы, допускается только общего порядка, разъясненного только с предварительного согласия соответствующего высшего выборного профсоюзного органа.

8.6. Освободить от работы с оплатой времени участия в качестве делегатов собираемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов членов выборных профорганов данной организации.

8.7. Распоряжение трудового договора по инициативе работодателя по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с руководителем (его заместителем) выборного профсоюзного органа данной организации в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается с соблюдением порядка, установленного ст.374 Трудового кодекса.

8.8. В соответствии со статьей 370 Трудового кодекса профессиональные союзы имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Х.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2016-2019г.г. Он вступает в силу с 01.01.2016 года и действует в течение указанного срока. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

9.2. Стороны приняли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

10.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий, стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этих обязательств работодатели вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, способствовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

10.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

10.7. Работодатель и уполномоченные им органы несут ответственность за выполнение договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.8. На основании личных заявлений работников-членов профсоюза работодатель обязуется удерживать проф. взносы из заработной платы и перечислять их на счет профкома.

10.9. Настоящий коллективный договор регистрируется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующей орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.10. При ухудшении финансового положения работодателя, возникновения банкротства и других негативных финансовых последствий для учреждения он, как следствие, работников по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения учреждения, о чем составляется соответствующий документ.

От работников:

Председатель профкома

Хохлова И.В.

М.П.



От работодателя:

Глава учреждения

И.Г.



Приложение к коллективному договору № 1

ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, дающих право на бесплатное получение молока или равноценных пищевых продуктов в связи с вредными условиями труда(на основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. №45н)

№№ п/п	Перечень работ и профессий	Вредные производственные факторы, при воздействии которых в профилактических целях показана выдача молока или других равноценных пищевых продуктов	Наименование профессий
1.	Отделение лучевой диагностики (рентген.кабинеты)	Патогенные микроорганизмы, ионизирующее излучение (дополнительно к молоку выдавать 2г пектина или 250-300 г. сока)	Врач-рентгенолог, рентгенлаборант, уборщица служебных помещений
2.	Отделение анестезиологии и реаниматологии	Наркозные вещества:), азота оксиды и формальдегид. Препараты, содержащие живые клетки и споры микроорганизмов. Компоненты бактериальных препаратов.	Врач-анестезиолог и реаниматор, медсестра-настезист, медсестра палатная, санитарка палатная, сестра- хозяйка
3.	Операционный блок	Патогенные микроорганизмы.	Врач-хирург, медсестра, санитарка операционная
4.	Клинико-диагностическая лаборатория	, йод, пергидроль, хлор, аскорбиновая кислота, патогенные микроорганизмы	Врач КДЛ, лаборант, фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник, биолог, санитарка
5.	Бактериологическая лаборатория	, Азотная кислота, аммоний хлорид, йод, с. Препараты, содержащие живые клетки и споры микроорганизмов, компонента бак. препаратов	Врач-бактериолог, лаборант, фельдшер-лаборант, медицинский лабораторный техник, биолог, санитарка,уборщик служебных помещений (в районах 0
6.	Прачечная	Хлор, патогенные микроорганизмы	Машинист по стирке белья Зав.прачечной Тейковского ф-ла
7.	Дезинфектор	Хлор.патогенные микроорганизмы	Дезинфектор медицинский
8.	Физиотделение	Калий йодид, патогенные микроорганизмы (медсестрам по физиотерапии дополнительно к молоку выдавать 2г пектина или 250-300г сока)	Медсестра по физиотерапии, медсестра ингалятория

9	Эндоскопический кабинет	Биологический фактор (патогенные микроорганизмы)	Врач – эндоскопист, мед.сестра
10	Аптека	Калия, нитрат, патогенные микроорганизмы	Фармацевт- контролер, провизор-аналитик, фармацевт по изготовлению лекарственных форм, фармацевт по отпуску лекарственных средств, санитарка-мойщица
11	Хозяйственный отдел	Канализационная жидкость, патогенные микроорганизмы.	Слесарь сантехник
12	Котельная (Тейковс.ф)	Сера, диоксид, углерод, оксид.	Машинист -кочегар
13	Администр.хоз.отдел (Тейковс.филиал)	Краски, растворитель, уайт.спирит	маляр

В соответствии с указанным перечнем, утвержденная норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 л за смену независимо от ее продолжительности.

НОРМЫ

Бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока.

№ п/п	Наименование пищевого продукта	Норма выдачи за смену
1.	Кисломолочные жидкие продукты, в том числе обогащенные, с содержанием жира до 3,5% (кефир разных сортов, простокваша, ацидофилин, ряженка), йогурты с содержанием жира до 2,5%	500г
2.	Творог не более 9% жирности	100г
3.	Сыр не более 24% жирности	60г

Приложение к коллективному договору № 2

П Е Р Е Ч Е Н Ь

профессий и должностей, которым выдается бесплатно сан. одежда, спец. одежда, спец. обувь, средства индивидуальной защиты, моющие средства.(на основании Приказа Мин.труда РФ от 09.12.2014г.№997н;Постановление Мин.труда РФ от 29.11.97 №68 приложение № 11);Приказ от 29.01.88 г. № 65 приложение №2).

№№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Кол-во предметов на работника. Срок носки в месяцах.
1	2	3	4
1. Сан.-гигиеническая одежда, санитарная обувь и санитарные принадлежности			
1.	Врачи, лаборанты, средний и младший мед. персонал, сестры-хозяйки, кастелянши, рентгено-лаборанты, уборщицы, лифтер, дезинфектор, фармацевты, парикмахер. (п,1)	Халат х/б, колпак или косынка х/б, полотенце, щетка для мытья рук. При работе в операционных, перевязочных комнатах стационаров дополнительно: платье х/б, рубашка и брюки х/б (для мужчин), чулки (носки) х/б белые, бахилы.	4 на 24 мес. " " дежурная. 3 на 24 мес. " " 3 на 12 мес. " " дежурные.
2.	Шеф-повар, повар.(п.12)	Колпак или косынка, куртка х/б, нарукавники, брюки или юбка х/б, фартук х/б, тапочки, полотенце для рук, полотенце для лица.	4 на 24 мес. " " " " 2 на 12 мес. 1 на 6 мес. дежурное. 4 на 24 мес.
3.	Кухонные работники.	Халат х/б, косынка или колпак х/б, фартук резиновый с нагрудником, галоши резиновые.	4 на 24 мес. " " 1 на 6 мес. 1 на 12 мес.
4.	Зав. аптекой, фармацевт, санитарка.(п,8) Пункты 1, 2, 3 соответствуют пп. 1, 12, 13 и 8 Приложения № 2	Халат х/б, косынка или колпак х/б работникам, непосредственно занятым изготовлением, контролем и фасовкой лекарств, дополнительно: тапочки кожаные. К приказу № 65 от 29.01.88 г.	3 на 24 мес. 3 на 24 мес. 1 на 6 мес.

2. Специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты			
1.	Врач и средний медицинский персонал операционных, перевязочных (п1)	Фартук непромокаемый, перчатки резиновые. При работе в операционных с электроинструментом дополнительно: галюши диэлектрические. При работе кварцевых ламп дополнительно: очки защитные	Дежурный До износа Дежурные До износа
2.	Врач, средний и младший мед. персонал, кастелянша, сестра-хозяйка, обслуживающие туберкулезных больных в стационарах (п.4)	Платье х/б или костюм х/б, перчатки резиновые, тапочки резиновые на кожаной подошве или тапочки кожаные на кожаной подошве, чулки х/б или носки х/б, респиратор марлевый	3 на 36 мес. До износа 1 пара на 12 мес. 2 пары на 12 мес. До износа
3.	Врач-отоларинголог (п.6)	Фартук непромокаемый, Перчатки резиновые	Дежурный До износа
4.	Врач, средний и младший мед. персонал, работающий в R-кабинетах (п.14)	Фартук, юбка, перчатки из просвинцованной резины, перчатки х/б, Очки для адаптации. При проявлении R-пленок дополнительно: фартук непромокаемый, перчатки резиновые	Дежурный " До износа Дежурный До износа
5.	Врач, средний и младший мед. Персонал лабораторий (п17)	Халат х/б, фартук прорезиненный с нагрудником, перчатки резиновые, нарукавники непромокаемые очки защитные. На мойке посуды дополнительно: галюши резиновые. При работе в хим. и биохим. лаборатории дополнительно: противогаз	Дежурный " До износа Дежурные До износа Дежурные "
6.	Врач и средний мед. персонал светозлектролечебных кабинетов (п.18)	Перчатки диэлектрические, очки защитные	Дежурные До износа
7.	Младший мед. персонал, занятый мойкой суден, плевательниц и д. мед. Инвентаря (п24)	Фартук непромокаемый, галюши резиновые, перчатки резиновые	Дежурный " До износа
8.	Врач: средний и младший мед. Персонал (п.9)	При выходе на участок:Плащ Полуботинки (ботинки) кожаные, Сапоги зимние кожаные.сапоги резиновые	дежурный 1 пара 1 пара на 2 года

П.п.№№ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 соответствуют п.п.№№ 1, 4, 6, 14, 17, 18, 23 Приложения № 1 раздел 1 к приказу от 29.01.88 г. № 65 и Приложения № 11 к Постановлению Минтруда РФ от 29.12.97 г. № 68. П. 8 соответствует п. 9 Приложения № 11 к Постановлению Минтруда РФ от 29.12.97 г. № 68

9.	Водитель п.11. Приказ Минист.здрав.и соц.раз.РФ №290н	Костюм для защиты от общих произ.загрязнений перчатки х/б. Сигнальный жилет	1 на 12 мес. 6 пар на 12мес 1 на 12мес.
10.	Столяр. Приказ 997н п.162	Костюм для защиты от общих произ.загрязнений Перчатки,с полимерным покрытие . Очки защитные.	1 на 12 мес. 12 пар на 12 мес.
11.	Слесари-сантехники. Приказ 997н п148 *п. 75 пост. Минтруда от 30.12.97 г. № 69	Костюм для защиты . Перчатки резиновые, сапоги резиновые, перчатки с полимерным покрытием. Зимой дополнительно: куртка на утепляющей подкладке. *При выполнении работ по ремонту канализационной сети: костюм брезентовый, сапоги резиновые, перчатки резиновые	1 на 12 мес. 12 на 12 мес. 1 на 12 мес. 12 на 12мес. 1 на 30 мес. 1 на 18 мес. 1 пара на 12 мес. Дежурные
12.	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования. Приказ 997 н п 189.	Костюм для защиты от заг. Сапоги резиновые перчатки диэлектрические, очки защитные, маска для защиты глаз и лица	1 на 12 мес. 1 на 12 мес. Дежурные
13.	Уборщик территории. Приказ 997 н23	Костюм для защиты от заг. перчатки с полимерным покр., фартук х.б Зимой дополнительно: куртка х/б на утепляющей подкладке, валенки, галоши на валенках.	1 на 12 мес. 6 на 12 мес. До износа. 1 на 30 мес. 1 на 36 мес. 1 на 24 мес.
14.	Дезинфектор. Приказ 997н п.24	комбинезон сапоги резиновые, перчатки резиновые, очки защитные	1 на 12 мес. 1 пара на 12 мес. 6 пар на 12 мес. До износа
15.	Уборщик служебных помещений Приказ 997 н п.171	Костюм для защиты от производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием перчатки резиновые, респиратор,	1 на 12 мес. 6 пар до износа До износа ..
16.	Подсобный рабочий (Приказ 997 н п21)	Костюм для защиты от производственных загрязнений Перчатки с полимерным покрытием	1 на 12мес 12 пар на 12
17.	Машинист по стирке белья Приказ №65 п 107	Халат х.б.Фартук не промокаемый.Сапоги резиновые	2 на 18

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей, связанных с загрязнением, работа в которых дает право на получение бесплатного по установленным нормам мыла, смывающих и обезвреживающих средств (утвержденными Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 г. № 1122н в ред. Приказа Минтруда России от 07.02.2013 № 48н)

№№ пп	Профессия (должность)	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств (нормы выдачи на 1 работника в месяц)		
		Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) (п. 1.2)	Очищающие средства (мыло или жидкие моющие средства в том числе для мытья рук) (п. II.7)	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии (п. III.10)
1	Медицинская сестра палатная	100 мл.	250 мл.	100 мл.
2	Медицинская сестра процедурной	100 мл.	250 мл.	100 мл.
3	Медицинская сестра-анестезист	100 мл.	250 мл.	100 мл.
4	Медицинская сестра перевязочной	100 мл.	250 мл.	100 мл.
5	Операционная медицинская сестра	100 мл.	250 мл.	100 мл.
6	Медицинский дезинфектор	100 мл.	250 мл.	100 мл.
7	Медицинский лабораторный техник	100 мл.	250 мл.	100 мл.
8	Лаборант	100 мл.	250 мл.	100 мл.
9	Врач клинической лабораторной диагностики	100 мл.	250 мл.	100 мл.
10	Врач-торакальный хирург	100 мл.	250 мл.	100 мл.
11	Зубной врач	100 мл.	250 мл.	100 мл.
12	Врач-акушер-гинеколог	100 мл.	250 мл.	100 мл.
13	Врач-бактериолог	100 мл.	250 мл.	100 мл.
14	Врач-анестезиолог-реаниматолог	100 мл.	250 мл.	100 мл.

15	Санитарка	100 мл.	250 мл.	100 мл.
16	Санитарка палатная	100 мл.	250 мл.	100 мл.
17	Уборщик служебных помещений	100 мл.	250 мл.	100 мл.
18	Уборщик территории	100 мл.	250 мл.	100 мл.
19	Слесарь- сантехник	100 мл.	300 г.	100 мл.
20	Маляр	-	300 г.	-
21	Машинист- кочегар	-	300 г.	-
22	Кухонный рабочий	100 мл.	250 мл.	100 мл.
23	Водитель	-	300 г.	-
24	Машинист по стирке белья	100 мл.	250 мл.	100 мл.

Примечание : На работах связанных с легкосмываемыми загрязнениями работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивать постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом .

Исполнитель: Иванова М.Н.

Тел.: 32-75-31