

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное казенное учреждение здравоохранения Кемеровской
области

« Анжеро-Судженский дом ребенка специализированный
«Маленькая страна»

на 2018 – 2021 годы

УТВЕРЖДЕН
на общем собрании
работников

ГКУЗ КО « Анжеро-Судженского дома ребенка специализированного
«Маленькая страна»

« 06 » ноября 2018 года
Протокол № 4

От работодателя:
Главный врач ГКУЗ КО
« Анжеро-Судженский дом
ребенка специализированный
«Маленькая страна»»

Акатьева Т.Н.

По поручению работников:
председатель первичной
профсоюзной организации

ГКУЗ КО
« Анжеро-Судженский
дом ребенка
специализированный
«Маленькая страна»
Литвинова В.В.



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 ГКУЗ КО « Анжеро-Судженского дома ребенка специализированного «Маленькая страна» в лице их представителя –

профсоюзного комитета организации (далее Профком), уполномоченного на представительство Уставом профсоюза работников здравоохранения РФ (решением собрания трудового коллектива);

работодатель – в лице главного врача, 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 18.10.2021г.

В течение срока действия данного договора в него по взаимной договоренности стороны могут вносить изменения и дополнения, улучшающие условия труда и социальное положения работников учреждения. Решение принимается на заседании комиссии сторон, наделенных правом на ведение коллективных переговоров.

Ни одна из сторон, заключивших Договор, не может в течении 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.

Профсоюзный комитет гарантирует защиту работника – члена профсоюза в части реализации настоящего Договора на основании письменного обращения его в Профком организации.

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 председателя Профкома.

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 и социальное страхование работников.

1.9.2 Работодатель и его администрация признают Профком 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 выборного профсоюзного органа:

- 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, 229, 230 ТК РФ).

1.9.2.2 Принимать решения с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа 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. 154, 153, 152 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 Представители соответствующего выборного профсоюзного органа участвуют:

• в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов медицинских работников, специалистов и служащих, ставок рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения

(Приказ Минздрава РФ от 15.10.1999 N 377 (ред. от 09.10.2007) Об утверждении Положения об оплате труда работников здравоохранения (с изменениями от 17.11.2000г., 24.04.2003г.)

- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК;
- в составе комиссии 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 соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК) допускается, помимо общего порядка увольнения, увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами (2, 3 или 5 статьи 81 ТК РФ) руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы.

1.9.2.5 По требованию выборного профсоюзного органа 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 профком обязуется:

- содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением 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 Профком 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 за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, 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. Оплату труда работникам ГКУЗ КО «А-СДРС «Маленькая страна» производить в соответствии с Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области № 124 от 29.03.2011г. «О примерном положении оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Кемеровской области» (с изменениями, утвержденными постановлением Коллегии администраций Кемеровской области № 192 от 01.06.2018г.).

2.1.2. Производить определение размера окладов работников на основании Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области №124 от 29.03.2011г. «О примерном положении оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Кемеровской области» (с изменениями, утвержденными постановлением Коллегии администрации Кемеровской области № 192 от 01.06.2018г.). Своевременно вносить изменения в условиях 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, 143 ТК).

Считать выплату заработной платы приоритетной по отношению к другим выплатам, производимым ГКУЗ КО «А-С ДРС «Маленькая страна». Оплату труда работников производить из фонда оплаты труда, формируемого за счет поступлений бюджетных средств, средств .

Выплату заработной платы производить в денежной форме – в рублях.

Установить размер первой выплаты заработной платы (аванса) за фактически отработанное время по категориям работников в следующих размерах:

- Медицинские сестры 10000 руб.
- Воспитатели 10000 руб.
- младшие медицинские сестры 10000руб
- прочий персонал 7000руб

2.1.4. выплата работнику Заработной платы производится в следующие даты: за первую половину месяца (аванс) – 30-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 15-го числа следующего месяца;

при совпадении дня выплаты с нерабочим праздничным или выходным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня (ст. 136 ТК).

2.1.5. Выдавать ежемесячно с «01» по «07» всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК).

2.1.6. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления на пластиковые карты (ст. 136 ТК РФ).

2.1.7. Системы оплаты труда

Стороны пришли к соглашению, что будет применяться повременная система оплаты труда:

Оплату труда производить за фактически отработанное время в соответствии с окладами (должностными окладами) с учетом сложности и интенсивности выполненной работы, уровня квалификации работника.

2.1.8. Система оплаты и стимулирования труда, применяемая в организации (учреждении), в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации.

Условия оплаты труда, определенные настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами (приказами) организации, не могут быть ухудшены по сравнению 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. Отпускное пособие выплачивается не менее, чем за 3 дня до даты начала отпуска (ч.9 ст.136 ТК РФ).

2.5. Сроки расчета при увольнении. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения (ст. 140 ТК РФ).

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.

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

2.7.1. Оплата труда работников, занятых с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на 4%, 25%, 30% (ст. 147 ТК РФ). Перечень работников, имеющих право на указание повышения, утвержденные администрацией ЛПУ по согласованию с профкомом, прилагается к настоящему Коллективному договору (приложение №1). Постановление Коллегии Администрации Кемеровской области №124 от 29.03.2011г. «О примерном положении оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Кемеровской области» (с изменениями, утвержденными постановлением Коллегии администрации Кемеровской области № 192 от 01.06.2018г.).

2.7.2. Доплату за работу в ночное время (ст. 154 ТК) производить согласно Постановления Коллегии Администрации Кемеровской области № 124 от 29.03.2011г. «О примерном положении оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Кемеровской области» (с изменениями, утвержденными постановлением Коллегии администрации Кемеровской области № 192 от 01.06.2018г.) в размере 50% должностного оклада (ставки) за каждый час работы с 22 часов до 6 часов.

2.7.3. Оплата времени простоя.

Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается 100% должностного оклада по тарификационному списку.

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

2.7.4. 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 по согласованию работника и Работодателя. (Конкретный размер доплаты устанавливается Трудовым договором) (ст.60-2 ТК РФ) и в соответствии с Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области № 124 от 29.03.2011г. «О примерном положении оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Кемеровской области» (с изменениями, утвержденными постановлением Коллегии администрации Кемеровской области № 192 от 01.06.2018г.)

2.7.5. 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;

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).

2.7.6. 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 (ст.285 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).

При направлении работника на повышение квалификации с частичным отрывом от производства за ним сохраняется средняя заработная плата.

2.10. Работникам, являющимся 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. Беременным женщинам, в соответствии с медицинскими заключениями переведенным на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов, сохраняется средний заработок по прежней работе (ст. 254 ТК РФ).

2.13. При увольнении, по достижению пенсионного возраста, производить единовременные выплаты в размере 2-х окладов, отработавшим в здравоохранении: женщинам – 20 лет; мужчинам – 25 лет, при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

2.14. При наличии средств (ст.13 Закона о КД и С, ст.144ТК РФ, ст.135 ТК РФ) выплачивать :

2.14.1. Надбавки стимулирующего характера регламентируются Постановлением Коллегии Администрации Кемеровской области № 124 от 29.03.2011г. «О примерном положении оплаты труда работников государственных учреждений здравоохранения Кемеровской области»

(с изменениями, утвержденными постановлением Коллегии администрации Кемеровской области № 192 от 01.06.2018г.)

2.14.2. Премирование работников Дома ребенка производится на основании «Положения о премировании и материальном стимулировании работников», утвержденного главным врачом по согласованию с профкомом.

Раздел 3.

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

3.1. Работодатель и профком обязуются в течение всего срока действия настоящего Коллективного Договора выполнять Программу оптимизации условий и охраны труда на 2019.-2021 годы.

3.2. Работодатель и профком обязуются разработать программу улучшения условий и охраны труда на 2019-2021 годы в своей организации (приложение № 2).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Обеспечить выполнение Соглашений по охране труда между работодателем и работниками, содержание мероприятий которых ежегодно утверждаются и согласовываются с профсоюзным комитетом (Приложение №3).

3.3.2. 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).

3.3.3. В соответствии с ТК РФ и ФЗ от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» провести специальную оценку условий труда в 2020г. на всех рабочих местах учреждения:

- физиокабинете
- пищеблоке
- прачечном отделении
- средней группе
- средней группе 2
- старшей группе
- старшей группе 2
- грудной группе
- процедурном кабинете
- изоляторе
- бухгалтерии
- кабинете старшей медицинской сестры и др.

По итогам специальной оценки условий труда установить, дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации с учетом класса (подкласса) условий труда на рабочем месте (в размере 4%).

3.3.4. 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. Конкретный перечень профессий работников, подлежащих обучению по охране труда (приложение № 4.)

3.3.5. Организовать в установленные сроки проведение медицинского освидетельствования работников организации, обязанных проходить медицинский осмотр в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 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 порядок проведения обязательных предварительных и периодических осмотров (обследований) работников, занятых на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

Медицинские осмотры проводятся за счет средств областного бюджета. Список должностей, подлежащих периодическим медицинским осмотрам. (Приложение № 5) (ст. 213 ТК РФ).

3.3.6. Обеспечить:

- надлежащие условия труда на каждом рабочем месте;
- своевременную и бесплатную выдачу работникам специальной обуви, специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, моющих, смазывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по Перечню профессий, должностей и работ (приложение №6, №6.1)
- 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)

- оказание неотложной доврачебной помощи в учреждении сотрудникам дома ребёнка.

3.3.7. В целях обеспечения требований охраны труда, распространения правовых знаний, проведения профилактической работы по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний своевременно обновлять уголок охраны труда в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 17.01.2001 №7 «об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

3.3.8. Ежегодно в срок до 15 сентября выполнять комплекс мероприятий для подготовки к работе в зимних условиях.

3.3.9. Предоставить работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по Перечню профессий и должностей (Приложение № 7);

- повышение тарифных ставок за работу с вредными и опасными условиями труда по Перечню профессий и должностей (Приложение №1) .

3.4. Для осуществления общественного контроля за охраной труда обязать руководителя учреждений и профсоюзный комитет.

3.4.1. В соответствии со ст. 218 ТК РФ создать совместную комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюза в составе 4 человек в течение месяца со дня подписания Договора. Комиссии по охране труда руководствоваться Типовым положением о Комиссия по охране труда, утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2006 года № 413.

3.4.2. Организовать 3-х ступенчатый контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и выполнением Соглашения по охране труда.

3.4.3. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях профсоюзного комитета и комиссии по охране труда вопросы выполнения Соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

3.5. Возложить обязанности по охране труда на специалиста по ОТ Разину Е.В. (ст. 217 ТК РФ):

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 (ст.15ТК).

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 (ст.67ТК РФ) 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.

4.3. Работодатель обязуется:

- 1) Прием на работу оформлять приказом (распоряжением), 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 (ст. 68ТК РФ).
- 3) Не устанавливать при приеме на работу испытания для:
 - 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;
 - 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.

4.4. Работодатель обязуется при приеме на работу заключать срочные трудовые договора в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом при условии, что выполняемая работа носит временный характер (ст.58).

4.5. 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 (ст. 57 ТК РФ);

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

в) В соответствии со ст. 370 ТК РФ при получении требования профсоюзного органа об устранении выявленных нарушений трудового и иного законодательства, локальных нормативных актов, коллективного и Трудового договора, принимать исчерпывающие меры по их устранению, о чем в установленном законом сроки в письменном виде сообщать ему;

г) 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 (статья 73, п.8 статьи 77 ТК).

4.6 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ с учетом мнения профкома

- 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.

-Увольнение членов профсоюза по пунктам 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ не с учетом мотивированного мнения профкома, членов профсоюза, а с предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК).

-Установление помимо закона других категорий работников организации, пользующихся при сокращении преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации (ст. 179 ТК).

4.7.Работодатель в период трудовых отношений с работником обязуется:

а) Вопросы, определенные Трудовым Кодексом, иными законами, коллективным договором, решать только с участием профсоюзного органа и с учетом его мотивированного мнения или согласия (несогласия);

4.8. 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 справки о заработной плате.

Раздел 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА (ОТПУСКА).

Работодатель обязуется:

5.1. Обеспечить нормальную продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю (ст.91ТК РФ), а для медицинских работников сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ)

5.2. Для работников в связи с нервно-психическим напряжением в труде, для работников, работающих во вредных условиях труда - сокращенную продолжительность рабочего времени (приложение №7).

5.3. Вести учет времени фактически отработанного каждым работником

5.4. Доведение графиков сменности до сведения работников не позднее, чем за 5 дней до введения их в действие

5.5. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в организации определяются правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными, с учетом мнения профкома (ст.189, ст.190 ТК РФ) (Приложения №9; №9.1)

Виды рабочей недели:

- Круглосуточный вид рабочей недели
- Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными
- Ненормированный рабочий день. (приложение №8)

Категории работников, имеющих сокращенную рабочую неделю, не устанавливается регламентированный перерыв для отдыха в приеме пищи. Для указанной категории выделяется время для приема пищи (2 раза за смену не более 30 мин.) без отрыва от рабочего места.

5.6. Уменьшить продолжительность рабочего дня или смены непосредственного предшествующих нерабочему праздничному дню на один час.

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.

5.7. 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);

5.8. Работодатель обязуется установить продолжительность ежедневной работы (смены) в соответствии со статьей 94 ТК РФ.

5.9 Работодатель обязуется:

- накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе устанавливать не более 5 часов;

- 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.

5.10. Работодатель обязуется:

- обеспечить работников ежегодным основным оплачиваемым отпуском продолжительностью 28 календарных дней;
- дополнительным оплачиваемым отпуском за вредные условия труда от 7 до 35 календарных дней (приложения №7);
- отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев. Женщинам- перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него; работникам в возрасте до 18 лет; в других случаях за фактически отработанное время (ст.122 ТК РФ).

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 профсоюзного органа данной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Отзыв работника из отпуска осуществлять только с его письменного согласия.

Не допускать отзыв из отпуска беременных женщин.

Предоставлять дополнительные отпуска помимо предусмотренных законодательством с сохранением среднего заработка по основному месту работы и по месту работы по совместительству, на основании письменного заявления работника:

- 1) 1 сентября, дети, которых поступают в 1 класс, если этот день рабочий для конкретного работника.
- 2) На посадку, обработку, копку личного картофеля (по одному дню на каждый вид работ).
- 3) На свадьбу работника или его детей (3дня).
- 4) На похороны (3 дня).

Согласно ст.262 ТК РФ - Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

В соответствии со статьей 263 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- * работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет
- * имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет

* одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет

На основании ст. 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

*работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 31 календарных дней в году;

*родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

*работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

*работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

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 профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников увольняемых в результате реорганизации, сокращения штатов или численности работников.

6.2. Работодатель обязуется:

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

6.2.2 Своевременно перечислять средства в страховые фонды(медицинский, соцстрахования, пенсионный) в размерах определенных законодательством РФ.

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

6.2.4 Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот.

6.2.5 Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием профкома.

6.2.6 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);

6.2.7 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.

6.2.8 При проведении реструктуризации организации обеспечить участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

6.2.9 Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщить профсоюзному комитету 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).

6.2.10 По ходатайству Профкома оказывается материальная помощь работникам:

- в связи с поступлением ребенка в школу;
- в связи с другими особыми обстоятельствами

6.3. Работодатель:

- гарантирует бесплатное медицинское обслуживание непосредственно в учреждении (оказание неотложной медицинской помощи) и осуществление комплекса мероприятий по охране здоровья работников;

- анализирует заболеваемость работников с временной утратой трудоспособности (полугодие, год) с последующим принятием мер по профилактике заболеваемости и оздоровлению работников;

- выделяет средства на проведение вакцинопрофилактики гепатита «В» работникам, относящимся к группе риска профессионального заболевания, профилактику гриппа (вакцинацию, противогриппозные средства).

6.4. Профком обязуется совместно с комиссией социального страхования осуществлять контроль за расходованием средств, выделенных на оздоровление сотрудников и их детей.

Раздел 7.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Работодатель и профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, Соглашением между департаментом охраны здоровья населения КО и Кемеровской областной организацией профсоюза работников здравоохранения на 2018-2021 гг., настоящим договором.

7.2. Первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в части реализации настоящего договора, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза работников здравоохранения РФ, принятым IV съездом Профсоюза 25 мая 2005г., Положением о первичной организации профессионального союза работников здравоохранения РФ, правами, гарантируемыми законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

7.3. Работодатель обеспечивает участие с возможностью внесения предложений и правом совещательного голоса: председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне первого руководителя учреждения; представителей профсоюзных органов подразделений – в управленческих совещаниях на уровне этих подразделений.

Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации и приватизации организации (учреждения); по аттестации работников; по проверке деятельности подразделений; по расследованию несчастных случаев на производстве (перечислить все виды комиссий, создаваемых в конкретном учреждении), о чем принимается соответствующее решение профсоюзного органа и издается приказ (распоряжение) руководителя учреждения.

7.4. Работодатель выделяет оплачиваемое время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива (1 час в день)

7.5. На неосвобожденных профсоюзных работников распространяются все социальные льготы и гарантии, премирование, вознаграждение по итогам работы за год и др., предусмотренные для работников учреждения.

Премирование председателя первичной профсоюзной организации за результаты производственной деятельности производится в том же размере, что и премирование руководителя учреждения (ст. 375 ТК РФ, ст. 26. п. 4 ФЗ о профсоюзах).

За напряженность в труде предусмотреть надбавку для председателя профкома в размере 50% от основного оклада.

7.5.1. Не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзных органов за дополнительную к трудовым обязанностям работу в интересах коллектива работников предоставляются 3 дополнительные дня к ежегодному отпуску с оплатой по среднему заработку.

7.5.2. Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка за счет работодателя.(Ст. 377 ТК РФ)

7.6. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, ее органов, реализации законных прав работников и их представителей.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации, ее органов со стороны руководителей учреждения (организации) и структурных подразделений, других должностных лиц. Весь управленческий персонал Работодатель знакомит с деятельностью профсоюзной организации, ориентируя его на социальное партнерство с Профкомом.

7.7. Для осуществления уставной деятельности профорганизации Работодатель признает ее право на бесплатное и беспрепятственное предоставление ей всей необходимой информации по следующим вопросам:

- экономического положения организации (отв. Камаева Н.А.);
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест и реорганизацией или ликвидацией организации (учреждения) (Камаева Н.А.);
- предполагаемого введения или изменений норм и оплаты труда (Камаева Н.А)

- введение технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовке, переподготовки и повышения квалификации работников (Лыкова Г.С.)

(ст. 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ о профсоюзах)

Работодатель осуществляет за счет организации (учреждения) подписку необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому профкомом; предоставляет профкому в бесплатное пользование юридическую базу данных и оплачивает обновление ее содержания.

Профком и его представители обязуются рассматривать предоставляемую информацию как конфиденциальную, особенно информацию коммерческого и финансового характера.

7.7.1. Профорганизация вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных актов по труду и социально-экономическим вопросам развития учреждения, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профсоюзом, и сообщать мотивированные ответы профсоюзу.

7.7.2. Работодатель рассматривает представления Профкома об устранении нарушений, привлечении должностных лиц, выполняющих управленческие функции, виновных в нарушениях законодательства РФ, настоящего договора к дисциплинарной ответственности. В срок до 7 календарных дней Работодатель сообщает Профкому в письменной форме результаты рассмотрения (ст. 370 ТК РФ).

7.8. Работодатель в целях обеспечения социальной защищенности своих работников обязуется принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические права, интересы работников, с учетом мнения Профкома. Проекты соответствующих решений направляются в Профком не менее, чем за две недели до их принятия. В течение этого срока профком обязан рассмотреть проекты данных решений и сообщить свое мнение Работодателю. Невыполнение требований настоящего пункта любой стороной данного договора дает основание признать принятый нормативный акт не имеющим юридической силы.

7.8.1. Работодатель согласовывает с Профкомом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.8.2. Через средства информации, имеющиеся в учреждении (информационные стенды, «доски» приказов, собрания, совещания, конференции). Профкому предоставляется право информировать работников о деятельности профсоюза, излагать позицию и решения профорганов, извещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях и т.д.

7.8.3. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу зал для проведения собраний, (конференций) работников на 90 мест при своевременном (не менее, чем за 10 дней) оповещении о сроках проведения такого мероприятия.

Количество и продолжительность работы общих и профсоюзных собраний (конференций) работодателем не ограничивается.

7.8.4. Работодатель предоставляет работникам – членам профсоюза работников здравоохранения возможность принимать участие в работе общих и профсоюзных собраний (конференций) в рабочее время при своевременном (не менее чем за 7 дней) согласовании профсоюзным комитетом времени проведения такого мероприятия.

На время участия в работе общих профсоюзных собраний (конференций) работнику – члену профсоюза сохраняется средняя заработная плата за счет учреждения.

7.8.5. Работодатель представляет Профкому городской телефон № 6-34-66 и возможность пользоваться электронной связью, факсом не менее 1 час в день.

7.8.6. По заявке профкома ему предоставляются транспортные средства.

7.9. Работодатель обязуется бесплатно производить машинописные и множительные работы для нужд профсоюзной организации

7.10. Работодатель ежемесячно и бесплатно безналично перечисляет на счет Городской профсоюзной организации работников здравоохранения денежные средства из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, согласно списку, представленному Профкомом на

основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом профсоюза работников здравоохранения РФ.

Ответственной за сохранность заявлений членов профсоюза является Коротина М.Д. в течении 5 лет.

Работодатель не вправе задерживать перечисление указанных средств (ст. 377 ТК РФ).

7.10.1. Профком обязуется своевременно вносить необходимые изменения в списки работников – членов профсоюза и ежеквартально проводить совместно с представителем работодателя Иноземцевой Е.А. их сверку для исключения ошибок при удержании из заработной платы работников членских профсоюзных взносов.

7.11. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены Профкома, профсоюзный актив, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать, осматривать, знакомиться с работой подразделений учреждения;

- требовать от работодателя (администрации) соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате (ст. 370 ТК, ст.19 ФЗ о профсоюзах).

7.12. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях президиумов, пленумов, советов, комиссий и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

7.12.1. Члены профсоюзных органов, профсоюзный актив, представители профсоюза в комиссиях учреждения освобождаются от основной работы с сохранением среднего

заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы – до 7 дней в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

7.13. Дополнительные трудовые гарантии профсоюзным работникам и представителям профсоюза предоставляются в соответствии со статьями 25-27 Федерального закона о профсоюзах, статьями 374, 375, 376 ТК РФ.

7.14. Профком обязуется содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзам методами и средствами, выполнению производственных задач с целью сохранения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, и настоящим коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с Работодателем (администрацией) в вопросах, связанных с регулированием трудовых и связанных с трудом экономических отношений; содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

7.15. Профком обязуется:

- разъяснять работникам и руководителям трудовое законодательство, положения Соглашений, настоящего коллективного договора, контролировать и добиваться их неуклонного выполнения;
- предоставлять работникам бесплатную юридическую помощь, консультации и защиту в судебных органах по вопросам трудовых прав;
- принимать исчерпывающие меры по разрешению коллективных споров и трудовых конфликтов по вопросам, включенным в настоящий договор;
- не выступать инициатором акций протеста и забастовок при своевременном и полном выполнении всех обязательств, предусмотренных настоящим Договором.

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

От Работодателя
Главный врач
_Акатьева Т.Н
М.П.

По поручению работников
Председатель профкома
Литвинова В.В.
М.П.

(подпись)

(подпись)

(число, месяц, год)

(число, месяц, год)