

От работников:
Представитель работников
КГБУЗ «КМДКБ №1»

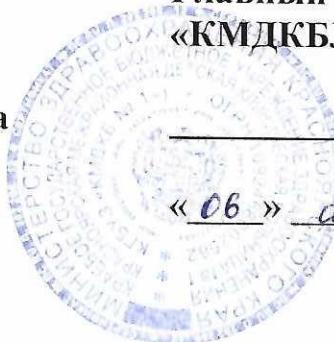
 Н.В. Литвинова

«06» апреля 2021 г.

От работодателя:
Главный врач КГБУЗ
«КМДКБ №1»

 А.А. Колодина

«06» апреля 2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

краевого государственного бюджетного учреждения
здравоохранения
**«Красноярская межрайонная детская клиническая
больница № 1»**
на 2021 – 2024 годы

Департамент экономической политики
и инвестиционного развития
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Коллективный договор

№ 4766 от «06» 04 2021 г.

г. Красноярск

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Сторонами настоящего Коллективного договора являются краевое государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Красноярская межрайонная детская клиническая больница №1» (далее – Учреждение), именуемое «Работодатель», в лице главного врача Колодиной Анны Алексеевны, действующего на основании Устава, и работники краевого государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Красноярская межрайонная детская клиническая больница №1» в лице представителя работников Литвиновой Надежды Васильевны.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между Работниками и Работодателем на основе согласования взаимных интересов **в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.**

Коллективный договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

Коллективный договор разработан на основе Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), федеральных законов Российской Федерации, законов Красноярского края, иных нормативных правовых актов с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и других вопросов, определенных сторонами.

Литвинова Надежда Васильевна является полномочным представителем работников, выбранным на общем собрании (конференции) работников Учреждения, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, исполнении и внесении изменений в настоящий Коллективный договор.

ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА. СРОК ДЕЙСТВИЯ ДОГОВОРА

Предметом настоящего договора являются конкретизированные, с учетом финансово-экономического положения Учреждения, дополнительные гарантии и льготы, нормы и положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, представляемые работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ, а также нормативные положения, если в законах и иных нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в Коллективном договоре.

Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет. Такое решение должно быть принято по соглашению Сторон.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Учреждением.

Настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Учреждения, при смене руководителя Учреждения.

В случае реорганизации Учреждения, любая из Сторон имеет право направить другой Стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продления действия настоящего Коллективного договора на период реорганизации Учреждения.

В случае ликвидации Учреждения настоящий Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Приложения к настоящему Коллективному договору являются неотъемлемой частью договора и имеют равную с ним юридическую силу.

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые между

работниками и Учреждением, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Во исполнение настоящего Коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

В течение срока действия Коллективного договора, ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, но вправе по взаимной договоренности вносить изменения, не снижающие действующие гарантии для работников.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением или дополнительным соглашением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

Взаимоотношения Сторон, не определенные настоящим Коллективным договором, регулируются законодательством Российской Федерации, Красноярского края, города Красноярска.

Стороны, заключившие настоящий Коллективный договор, договорились о нижеследующем:

1. ОБЩИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ

1.1. Стороны пришли к соглашению, что настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания.

1.2. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен до сведения работников в течение семи дней после его подписания.

1.3. Представитель работников, действующий профкомом обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на договоре.

1.4. Договором признается обязанность сторон по обеспечению решения главных задач Учреждения: повышение эффективности и качества работы всех структурных подразделений и на этой основе – удовлетворение социальных и экономических интересов сторон.

1.5. Стороны договорились использовать эффективные методы управления и контроля, обеспечивать сохранность имущества, принадлежащего Учреждению.

1.6. Основные права и обязанности работников.

Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочий праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;

- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждения;
- ведение коллективных переговоров, заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работники обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- соблюдать этику деонтологии;
- соблюдать санитарно-эпидемиологический режим в учреждении;
- соблюдать противопожарные мероприятия;
- соблюдать требования законодательства о противодействии коррупции;
- повышать эффективность оказания медицинской помощи.

1.7. Основные права и обязанности работодателя.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный и 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 законодательством РФ;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.
- принимать локальные нормативные акты.

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, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Коллективным договором, 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 и контроля за его выполнением (статья 22 Трудового кодекса РФ);
- согласовывать с представителем работников организации:
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Соглашение об охране труда и техники безопасности в Учреждении.
- не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий в письменной форме сообщить в профсоюзный комитет по вопросам:
- сокращения численности и штата работников (расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса);
- ухудшения условий труда работников;
- а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 12 п. 2 ФЗ РФ о профсоюзах);
- проводить уведомительную регистрацию настоящего Коллективного договора в соответствии со статьей 50 ТК РФ;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- соблюдать установленные законодательством требования по обработке, хранению, использованию и защите персональных данных работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

- своевременно, но с учетом имеющегося финансирования осуществлять капитальный и текущий ремонт зданий и помещений учреждения, выполнять заявки по оснащению его инвентарем, медицинским оборудованием и инструментами;

- с учетом финансовых возможностей приобретать новейшее медицинское оборудование и внедрять его в работу.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет.

2.2. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса РФ, либо иными федеральными законами, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий выполнения.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главой 10 Раздела 3 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

2.5. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При переводе работника на дистанционную работу выполнения определенные трудовым договором трудовые функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем согласно статьей 312.9 и дополнительным соглашением к трудовому договору, где предусматривается выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

При указанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (статья 77 Трудового кодекса РФ).

2.7. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ 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 отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.8. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до четырнадцати лет или ребенка – инвалида до восемнадцати лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организаций.

2.9. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ) и сокращением численности или штата производить с учетом мнения профкома (статья 82 Трудового кодекса РФ).

2.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 Трудового кодекса РФ), а также преимущественное право при появлении вакансий.

2.11. Работодатель обязуется не позднее, чем за три месяца, представлять в профком проекты приказов сокращения численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информировать профсоюзные органы, а также в службы занятости не позднее чем за три месяца до начала поведения соответствующих мероприятий.

2.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. О предстоящем увольнении работник должен быть предупрежден работодателем под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

2.13. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса РФ (ст. 82 Трудового кодекса РФ).

2.14. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие у данного работодателя трудовоеувечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

2.15. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.16. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- 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;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 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.

2.17. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исключенного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.18. При наступлении пенсионного возраста по выслуге лет (льготная пенсия) работодатель обязуется своевременно предоставить документы работника в Пенсионный фонд для оформления пенсии.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

3.2. В Учреждении ежеквартально должны проводиться конференции для врачей и среднего медицинского персонала в целях повышения их квалификации.

3.3. В зависимости от финансового состояния и согласно плана работникам Учреждения должна быть предоставлена возможность бесплатного повышения квалификации, не реже 1 раза в 5 лет для врачей, и 1 раз в 5 лет для медицинских сестер.

3.4. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

3.5. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию.

3.6. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования.

3.7. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.8. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

3.9. Представлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса РФ.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени для административно-управленческого персонала Учреждения не может превышать 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для медицинских работников (в том числе, для главного врача и его заместителей - медицинских работников) – не более 39 часов в неделю в соответствии со ст. 350 ТК РФ;
- для работников, занятых на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- для работников, являющихся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для врачей, ведущих амбулаторный прием – не более 33 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,
- не более 30 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;
- для логопеда – не более 18 часов в неделю.

4.2. Норма рабочего времени устанавливается по рассчитанному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями, субботой и воскресеньем, исходя из следующей продолжительности ежедневной работы:

- при 40-часовой рабочей неделе – 8 часов;
- при 39-часовой рабочей неделе – 7,8 часа;
- при 36-часовой рабочей неделе – 7,2 часа;
- при 35-часовой рабочей неделе – 7 часов;
- при 33-часовой рабочей неделе – 6,6 часа;
- при 30-часовой рабочей неделе – 6 часов;
- при 18-часов рабочей неделе – 3,6 часа.

4.3. Для работников с 40-часовой рабочей неделей устанавливается рабочее время с 8:30 часов до 17:00 часов с перерывом для отдыха и питания с 12:30 часов до 13:00 часов (за исключением работников, работающих по графикам сменности, начало и окончания рабочего времени для которых устанавливается согласно графику).

Для работников, работающих по сокращенной рабочей неделе, устанавливается рабочее время, с учетом перерыва для отдыха и приема пищи (30 минут):

- при 39-часовой рабочей неделе – с 8:30 часов до 16:48 часов (для заместителей главного врача - медицинских работников), с перерывом для отдыха и питания с 12:30 часов до 13:00 часов;
- при 36-часовой рабочей неделе – с 8:00 часов до 15:42 часов;
- при 35-часовой рабочей неделе – с 8:00 часов до 15:30 часов;
- при 33-часовой рабочей неделе – с 8:00 часов до 15:06 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе – с 8:00 часов до 13:30 часов;
- при 18-часов рабочей неделе – с 8:00 часов до 12:06 часов.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает возможность отдыха и приема пищи в рабочее время (Приложение № 1).

4.4. В отделениях и подразделениях, где режим рабочего времени не может быть организован по графикам 5-дневной рабочей недели, применяют графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала. Графики сменности предусматривают регулярные выходные дни для каждого работника. Указанные графики утверждаются работодателем, работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета (ст.ст. 102, 103 Трудового кодекса РФ).

4.5. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.6. Для работников, работающих по графикам сменности начало и окончание рабочего времени устанавливается согласно графику.

4.7. Для отдельных категорий работника предусматривается ненормированный рабочий день, согласно Положению по оплате труда работников КГБУЗ «КМДКБ № 1».

4.8. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов (ст. 96 Трудового кодекса РФ). Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

4.9. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

4.10. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины, инвалиды, работники, не достигшие 18-ти летнего возраста, женщины, имеющие детей до 3-х лет, детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время (ч. 5 ст. 96 Трудового кодекса РФ).

4.11. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;
- одному из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.13. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.14. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.15. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.16. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

4.17. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.18. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отделениях и структурных подразделений.

4.19. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.20. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

4.21. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается в порядке, предусмотренным статьей 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профкома, но не позднее, чем за две недели до начала календарного года, в котором будут предоставлены отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.3. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а также дополнительный отпуск в размер 8 календарных дней согласно ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

5.4. Стороны согласились, что в Учреждении устанавливается перечень подразделений, должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск согласно Положению по оплате труда работников КГБУЗ «КМДКБ № 1».

5.5. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.6. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.7. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.8. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.9. Примущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы;
- лица, награжденные знаком «Почетный донор России»;
- лица, получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и других работ, связанных с любыми видами ядерных установок;
- женщины, имеющие 2-х и более детей до 12 лет;
- мужчины, воспитывающие без матери 2-х и более детей до 12 лет;
- опекуны (попечители) несовершеннолетних детей;
- по желанию мужа ежегодный отпуск по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

5.10. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение отпуска без сохранения заработной платы в случаях:

- a) со свадьбой самого работника – 3 дня;
- б) свадьбой детей – 2 дня;
- в) смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;
- г) рождением ребенка – 1 день;
- д) переездом на новое место жительства – 1 день;
- е) проводы в армию – 1 день;
- ж) 1 сентября одному из родителей, имеющим детей учащихся 1-4 классов.

5.11. Ежегодный отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была выплачена отпускная сумма. В этом случае отпуск начинается со дня, следующего за днем выплаты отпускной суммы.

5.12. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работодателем только по заявлению работника.

5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, определенные настоящим Коллективным договором и действующим законодательством.

5.14. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, при получении образования соответствующего уровня впервые предоставлять дополнительные отпуска, предусмотренные статьями 173-176 Трудового кодекса РФ.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить условия для эффективной работы совместной комиссии по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, для чего:

а) обеспечить нормативными и справочными материалами по охране труда;

б) провести обучение комиссии по специальной программе;

в) предоставить необходимое оплачиваемое время для работы комиссии;

г) регулярно рассматривать на совместных заседаниях комиссии с профкомом, вопросы выполнения соглашения по охране труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

д) выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

6.3. Работодатель предоставляет работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:

- дополнительный отпуск и по перечню профессий и должностей, согласно Положению по оплате труда работников КГБУЗ «КМДКБ № 1»;

- молоко по перечню профессий и должностей, согласно специальной оценки условий труда, проводимой в учреждении;

- обеспечивает смыывающими средствами согласно перечня норм бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств работникам КГБУЗ «КМДКБ № 1», утвержденного учреждением;

- специальную одежду, специальную обувь и средства индивидуальной защиты, согласно перечня норм выдачи специальной одежды, специальной обуви и средств индивидуальной защиты работникам КГБУЗ «КМДКБ № 1», утвержденного учреждением.

6.4. Обеспечивать условия и охрану труда женщин, в том числе:

- осуществить мероприятия по облегчению труда женщин, занятых на работах с физической нагрузкой (использование тележек для перевозки тяжестей, грузового лифта, средств малой механизации в прачечной);

- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для трудоустройства беременных женщин, нуждающихся в переводе на более легкую работу.

6.5. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного и вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастной случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования по

направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с законодательством РФ.

6.7. В случае не обеспечения в соответствии с установленными нормами работника средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет право требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.8. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ,

7. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Оплата труда работников определяется в соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 г. № 9-3864 « О новых системах оплаты труда работников краевых государственных и казенных учреждений.

7.2. Минимальные оклады работников КГБУЗ «КМДКБ №1» определяются по профессиональным квалификационным группам и по отдельным должностям, не включенными в профессиональные квалификационные группы, в соответствии с приложением №1 к Положению об оплате труда работников КГБУЗ «КМДКБ №1».

7.4. Система оплаты труда и стимулирования труда, в том числе доплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные нерабочие дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается работодателем по предварительному согласованию с профсоюзным органом в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

7.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы согласно ст. 60.2 ТК РФ, в пределах ФОТ отсутствующего работника с учетом объема выполненных работ.

7.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

7.7. Заработная плата выплачивается работникам учреждения каждые полмесяца: 27 числа текущего месяца, за первую половину месяца, и 12 числа месяца, следующего за отчетным, основная часть заработной платы (окончательный расчет).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

7.8. В случае нарушения работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесяти действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

8.1. Работодатель обязуется своевременно перечислять отчисления в размере, определенном действующим законодательством РФ, в Фонд социального страхования, Пенсионный фонд, территориальный и федеральный Фонд обязательного медицинского страхования.

8.2. Для прохождения диспансеризации работники в возрасте до 40 лет (то есть в возрасте 18, 21, 24, 27, 30, 33, 36 и 39 лет) имеют право на освобождение от работы **на один рабочий день раз в три года**, работники в возрасте 40 лет и старше - **на один рабочий день один раз в год**, а работающие пенсионеры или лица предпенсионного возраста - **на два рабочих дня раз в год**. При этом за ними сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Для получения дня (дней) для диспансеризации работник должен написать заявление (письменная форма обязательна) и согласовать его с Работодателем.

Работодатель предоставляет и оплачивает время прохождения работниками учреждения один раз в год диспансеризации.

8.3. В учреждении один раз в год осуществляется медосмотр всех работников с приглашением специалистов и проведении лабораторных исследований.

8.4. На работах с вредными условиями труда выдается бесплатно молоко или другие равноценные пищевые продукты, согласно специальной оценки условий труда, проводимой в учреждении.

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗ, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

9.1. Работодатель признает профсоюзный комитет представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст. 29,30,31 Трудового кодекса РФ).

9.2. Работодатель признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст. 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ «О профсоюзах»):

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

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

9.4. В целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, п.1 ст. 28 ФЗ «О профсоюзах»).

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

9.6. Освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзовыми органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ, п. 5, ст. 25 ФЗ «О профсоюзах»).

9.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ст. 370 ТК РФ, п. 3 ст. 28 ФЗ «О профсоюзах»).

9.8. Члены Профсоюза и члены выборных органов первичной организации Профсоюза могут иметь дополнительные по сравнению с другими работниками права и льготы, которые фиксируются в коллективном договоре.

9.9. Работодатель обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

9.10. Работодатель выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профессиональных обязанностей в интересах коллектива. Председателю профкома – 8 часов в месяц оплачиваемого времени из расчета среднего заработка.

10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. На срок действия коллективного договора при выполнении его положений представитель работников, профсоюзная организация не будет объявлять забастовок, бойкотов, пикетирования и замедления темпов работы во вред Учреждению.

10.2. Работодатель и представитель работников, профсоюз берут на себя обязательства в течение всего периода действия коллективного договора принимать меры к регулированию и разрешению возникших трудовых споров путем переговоров.

10.3. В случае возникновения коллективных трудовых споров работодатель и работники обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения споров.

Любая из сторон, подписавших настоящий Коллективный договор, вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен на срок три года. Он вступает в силу со дня его подписания и действует в течение всего установленного срока. По истечении срока действия Коллективного договора, если ни одна из сторон не выступит инициатором заключения нового коллективного договора, его действие продлевается на следующий год автоматически, но не более 3 (трех) лет. (ст. 43 ТК РФ).

11.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

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

11.4. Работодатель и представитель работников, профсоюзный комитет за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.