

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель Профкома  
*Н.Н.Плюснина*  
18 декабря 2013г.

«УТВЕРЖДАЮ»  
Главный врач  
Т.З.Дульская  
18 декабря 2013г.



## Коллективный договор

государственного учреждения здравоохранения  
«Карымская центральная районная больница»  
на 2014 – 2016 г.г.

Принят на собрании трудового коллектива  
« 18 » декабря 2013 г.  
Протокол № 2

Зарегистрирован:

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ ЗАБАЙКАЛЬСКОГО КРАЯ
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
« 24 » января 2014г.
Регистрационный № 16
Подпись <i>С.С.</i>

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

### 1.1. Задачи коллективного договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками и работодателем на основе согласования взаимных интересов и заключенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации с изменениями на 23.04.2012г. (далее ТК РФ) и Законом Российской Федерации от 11.03.1992г. «О коллективных договорах и соглашениях» (с изменениями и дополнениями).

### 1.2. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники государственного учреждения здравоохранения «Карымская центральная районная больница» (далее ГУЗ «Карымская ЦРБ») в лице председателя профсоюзного комитета (далее профком) Плюсниной Нины Николаевны и работодателя – государственного учреждения здравоохранения «Карымская центральная районная больница» в лице главного врача Дульской Татьяны Закарьевны.

### 1.3. Предмет коллективного договора.

Предметом настоящего договора являются права и интересы работников, гарантированные действующим законодательством, а также дополнительные по сравнению с действующим законодательством положения об условиях труда и его оплате, социальное и жилищно-бытовое обслуживание работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

### 1.4. Действие коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников ГУЗ «Карымская ЦРБ» независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы, принадлежности к профсоюзу.

### 1.5. Срок действия коллективного договора.

Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года. Ни одна из сторон не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить исполнение принятых обязательств. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие пролонгируется на следующие три года. Сторона, подписавшая коллективный договор, вправе внести в период его действия предложения об изменениях и дополнениях к нему в порядке, установленном ТК РФ. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон. Вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевыми и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства РФ.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст. 58 ТК РФ, в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Трудовые отношения регулируются трудовым договором, отраслевым соглашением, региональным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.3. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения численности работников или штата учреждения, сокращаемые работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

2.4. Расторжение трудового договора в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ с работником-членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

2.5. Стороны договорились, что в рамках своих полномочий и возможностей принимают меры по предотвращению массовых увольнений.

2.6. Работодатель, кроме лиц, указанных в ст. 179, 180 ТК РФ, по возможности, не допустит увольнения работников предпенсионного возраста (за 4 года до пенсии); лиц, у которых один из супругов имеет статус безработного; женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, по сокращению штата или численности работников в действующих организациях и без трудоустройства при ликвидации организации.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Режим рабочего времени в организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для немедицинских работников больницы составляет 40 часов в неделю.

Установленная продолжительность рабочего времени для медицинских работников не более 39 часов в неделю при 5-ти дневной рабочей неделе, кроме:

- продолжительность рабочего дня врача – рентгенолога, рентген-лаборантов, санитарок рентгенкабинета – 5 часов;
- продолжительность рабочего времени врача – инфекциониста и медицинской сестры инфекционного кабинета; дезинфектора; врача и медицинской сестры кабинета ультразвуковой диагностики; врача, медицинских лабораторных техников, фельдшеров – лаборантов и санитарок клинико-диагностической лаборатории; врача – психиатра – нарколога и медицинской сестры психиатрического кабинета; врача – фтизиатра и медицинской сестры кабинета фтизиатра – 6 часов;
- продолжительность рабочего времени врача – хирурга, врача – стоматолога поликлинического отделения – 5,5 часов;
- продолжительность рабочего времени остального врачебного и среднего медицинского персонала поликлинического отделения – 7,9 часов;
- продолжительность рабочего времени дежурного персонала в отделениях ЛПУ – 12 часов: дневная смена – с 08.00 час. до 20.00 час., ночная смена – с 20.00 часов до 08.00 часов.

3.3. Неполное рабочее время устанавливается:

- беременной женщине (с письменного заявления);
- одному из родителей (опекуну), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (с письменного заявления).

3.4. Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

3.5. Работа в ночное время осуществляется с 22:00 часов до 06:00 часов утра.

3.5.1. К работе в ночное время не допускаются:

- беременные женщины;
- инвалиды;
- работники, не достигшие возраста 18-ти лет;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- работники, имеющие детей – инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- матери или отцы, воспитывающие без супруга детей в возрасте до 5-ти лет;
- опекуны детей в возрасте до 5 лет (могут привлекаться к работе в ночное время только с письменного согласия).

3.6. Согласно статьи 97, 98, 99 ТК РФ, работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться, как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

3.6.1. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

3.6.1.1. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 39 часов в неделю.

3.6.1.2. Не допускается работа по совместительству:

- лиц в возрасте до 18-ти лет;
- лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями.

3.6.2. Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

3.6.2.1. Сверхурочная работа допускается только с письменного согласия работника.

3.6.2.2. Не допускается привлечение к сверхурочной работе:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18-ти лет;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;
- инвалидов и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (могут привлекаться только с их письменного согласия).

3.6.2.3. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

3.6.2.4. Не считается сверхурочной работа по совместительству, а также работа сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемая работником с ненормированным рабочим днем, если она компенсируется ему ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.6.2.5. Работа в сверхурочное время, по желанию работника, может компенсироваться не только повышенной оплатой, но и заменой ее на дополнительный отдых (не менее времени, отработанного сверхурочно).

3.7. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

3.7.1. Работа в течение 2-х смен запрещена.

3.8. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия.

3.8.1. Привлечение работников к работе без их согласия допускается в случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых установлена введением чрезвычайного или военного положения.

3.9. Для некоторых категорий работников, согласно утвержденного перечня, устанавливается ненормированный рабочий день (Приложение № 1).

3.9.1. Работа сверх установленной продолжительности рабочего дня, выполняемая работником с ненормированным рабочим днем, компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.10. При направлении работника в служебную командировку, ему гарантируется сохранение места работы и средний заработок, а также возмещение расходов, связанных с командировкой (расходы по проезду, по найму жилого помещения, расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства).

3.11. С учетом потребности подготовки работодатель направляет работников на профессиональное образование, профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, профессиональную переподготовку, повышение квалификации, профессиональную аттестацию.

3.11.1. При получении образования (профессионального, дополнительного, повышении квалификации, переподготовки и аттестации) за счет средств работодателя, работник после окончания обучения обязан отработать не менее двух лет. При получении высшего образования – не менее пяти лет.

3.11.1.1. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

3.11.2. Стороны договорились, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, работодатель предоставляет в рамках Главы 26 ТК РФ.

3.11.3. При получении работником образования в образовательном учреждении, не имеющем государственной аккредитации, работодатель предоставляет работнику по выбору ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для учебы время либо дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

3.12. Запрещено направлять в командировки:

- лиц, с которыми заключен ученический договор,
- беременных женщин,
- работников до 18 лет.

3.13. Направление в командировку женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет; отцов, воспитывающих детей до 3 лет без матери; работников, имеющих детей-инвалидов или осуществляющих уход за больным членом семьи, допускается только с их письменного согласия.

3.14. Срок командировки определяется работодателем, неиспользованные во время командировки дни отдыха по возвращению из нее не предоставляются. При направлении в командировку в выходной день, работнику по возвращению предоставляется другой день отдыха по его желанию.

3.15. Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения руководителя учреждения в полном объеме перед направлением в служебную командировку, или с согласия работника после возвращения из служебной командировки с предоставлением всех соответствующих платежных документов.

## 4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- технические перерывы;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.1.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью:

- для работников, занятых в 5-ти дневной рабочей неделе – 1 час (с 13:00 до 14:00 час.);
- работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы продолжительностью не менее 30 минут через каждые 3 часа для кормления ребенка (детей), которые включаются в рабочее время и подлежат оплате;
- на работах, где перерыв невозможен, работодатель обязан обеспечить работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.1.2. Продолжительность еженедельного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.1.3. При 5-ти дневной рабочей недели работникам предоставляется два выходных дня подряд (суббота, воскресенье).

4.1.4. Согласно статьям 114 – 115 ТК РФ, работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за проживание в Забайкальском крае продолжительностью 8 календарных дней.

4.1.4.1. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику один раз в каждом году работы.

4.1.4.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ст. 123 ТК РФ).

4.1.4.3. За время отпуска за работником сохраняется средний заработок. Выплата среднего заработка производится накануне ухода работника в отпуск, но не позднее 3-х дней до его начала.

4.1.4.4. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.1.4.5. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 2).

4.1.4.6. Предоставляются дополнительные отпуска без сохранения среднего заработка: в случаях бракосочетания – 3 календарных дня, в случаях смерти близких родственников (сестра, брат, мать, отец, муж, жена, дети) – 3 календарных дня.

4.1.4.7. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

4.1.4.8. Право на отпуск работник за первый год работы имеет через 6 месяцев (с начислением среднего заработка за фактически отработанный период) непрерывного стажа; до истечения 6 месяцев оплачиваемый отпуск предоставляется:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или после него,
- работникам в возрасте до 18 лет,
- работникам, усыновившим ребенка в возрасте до 3 месяцев,
- совместителям одновременно с отпуском по основному месту работы (с начислением среднего заработка за фактически отработанный период),
- работникам, высвобожденных с прежнего места работы в связи с ликвидацией или сокращением численности при наличии непрерывного трудового стажа (с начислением среднего заработка за фактически отработанный период).

4.1.4.9. Отпуск за второй и за последующие годы работы может быть предоставлен в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в данной организации. С соответствующим графиком работник знакомится не позднее, чем за две недели до начала отпуска.

4.1.4.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

4.1.4.11. Отпуск продлевается в случаях:

- временной нетрудоспособности работника, находящегося в отпуске,
- исполнения работником, находящегося в отпуске, государственных обязанностей, если для этого предусмотрено освобождение от работы.

4.1.4.12. По соглашению сторон отпуск может быть разделен на части, при этом одна часть должна быть не менее 14 календарных дней (статья 125 ТК РФ).

4.1.4.13. Отзыв из отпуска работника возможен только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года (статья 125 ТК РФ).

4.1.4.13.1. Основанием для принятия решения об отзыве работника из отпуска может служить соответствующее заявление этого работника. Заявление работника об отзыве рассматривается главным врачом ГУЗ «Карымская ЦРБ». Отзыв работника из ежегодного оплачиваемого отпуска оформляется приказом работодателя, одновременно по выбору работника определяется время, когда ему будет предоставлена неиспользованная часть отпуска, о чем в график отпусков вносятся соответствующие сведения. При отзыве из отпуска должен быть произведен перерасчет заработной платы. Работник может возратить работодателю сумму среднего заработка за неиспользованную часть отпуска. Если это ему по каким-либо причинам неудобно, указанная сумма рассматривается в качестве выданного работнику аванса. При предоставлении неиспользованных дней отпуска в последующем средний заработок для их оплаты подсчитывается заново в установленном порядке.

4.1.4.14. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

4.1.4.14.1. Отзыв из отпуска и замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18-ти лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.1.4.14.2. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.1.4.15. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению, срок устанавливается по соглашению сторон.

4.1.4.15.1. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется обязательно:

- участникам боевых действий – до 35 дней в год,
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в год;

4.1.4.15.2. Родителям имеющих 2-х и более детей до 14 лет, имеющих ребенка – инвалида до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка без матери до 14 лет предоставляются дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, в удобное время сроком до 14 календарных дней в году.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

5.1. Заработная плата (оплата труда работника) представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты за совмещение и расширение зон обслуживания) и стимулирующие выплаты (часть 1 ст.129 ТК РФ). Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (статья 132 ТК РФ).

5.2. Оплата труда работникам производится в соответствии с Положением об оплате труда работников ГУЗ «Карымская ЦРБ», утвержденного Министерством здравоохранения Забайкальского края, приказами Главного врача ГУЗ «Карымская ЦРБ».

5.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда устанавливается федеральными законами.

5.3.1. В размер МРОТ не включаются доплаты за совместительство и поощрительные выплаты.

5.4. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, либо перечисляется на указанный работником счет в банке, два раза в месяц:

- до 30-го числа каждого месяца включительно – аванс;

- до 20-го числа месяца, следующего за отчетным – окончательный расчет.

5.4.1. Каждый работник извещается о составных частях заработной платы в виде расчетного листка, форма которого утверждена работодателем с учетом мнения профкома.

5.4.2. Подача табелей рабочего времени производится не позднее 25 числа текущего месяца.

5.5. Средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, исчисляются за последние три календарных месяца (по письменному заявлению работника) или 12 месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 (12) и на 29,4 (среднемесячное количество календарных дней).

5.6. В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального Банка РФ.

5.6.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте и выйти в день выплаты задержанной заработной платы.

5.6.2. Не допускается приостановка работы в чрезвычайных ситуациях, при введении военного положения и при оказании экстренной, скорой и неотложной помощи.

5.7. При увольнении (прекращении трудового договора) выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (личное присутствие или предъявление доверенности его представителем).

5.8. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам семьи на день его смерти, не позднее 7 дней, со дня подачи соответствующих документов.

5.9. Оплата руководителя организации – главного врача производится согласно заключенного трудового договора (контракта) с Министерством здравоохранения Забайкальского края; оплата труда заместителя главного врача по медицинской части, заместителя главного врача по медицинскому обслуживанию населения района, заместителя главного врача по экспертизе временной нетрудоспособности и контролю качества, заместителя главного врача по амбулаторно-поликлинической работе, главного бухгалтера и главной медицинской сестры производится в процентном отношении от заключенного трудового договора (контракта) с руководителем организации – главным врачом.

5.10. Стимулирующие, компенсационные и премиальные выплаты.

5.10.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за сложность, напряженность и интенсивность труда, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты не ограничивается и устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Руководитель имеет право рассматривать дополнительные виды работ по результатам эффективности выполненной работы (фактический объем работы).

5.10.2. Установить доплаты:

5.10.2.1. В размере 25% к должностному окладу:

- за работу на селе (среднему и врачебному персоналу);

- врачебному и среднему медицинскому персоналу непосредственно участвующему в оказании противотуберкулезной помощи.

5.10.2.2. В размере 15% от должностного оклада работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (Приложение № 3).

5.10.2.3. В размере 25% от должностного оклада:

- врачебному и среднему медицинскому персоналу непосредственно участвующему в оказании психиатрической и наркологической помощи.

5.10.3. Работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных, а также работникам, работа которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, осуществлять доплату в размере 80% от должностного оклада; работающим без материала, содержащего вирус иммунодефицита человека – 60% от должностного оклада.

5.10.4. Всем работникам ГУЗ «Карымская ЦРБ» устанавливаются надбавки за продолжительность непрерывной работы в учреждении здравоохранения (медицинский стаж) в размере:

- за стаж работы до трёх лет – 0%;
- за непрерывный стаж работы от трёх до пяти лет – 20% от должностного оклада;
- за непрерывный стаж работы свыше 5 лет – 30% от должностного оклада.

5.10.5. Среднему и врачебному медицинскому персоналу отделений скорой медицинской помощи производить доплату за непрерывный стаж в работы в отделении скорой медицинской помощи от 0 до трёх лет в размере 20% от основного оклада, от трёх до пяти лет в размере 30% от основного оклада, от пяти до восьми лет в размере 55% от основного оклада, свыше восьми лет в размере 80% от основного оклада.

5.10.6. Водителям отделений скорой медицинской помощи производить доплату за непрерывный стаж в отделении скорой медицинской помощи от трёх до пяти лет в размере 30% от основного оклада, от пяти до восьми лет в размере 55% от основного оклада, свыше восьми лет в размере 80% от основного оклада.

5.10.7. Врачебному, среднему медицинскому персоналу терапевтических и педиатрических участков, участковых больниц производить доплату за непрерывный стаж от 0 до трёх лет в размере 20% от основного оклада, от трёх до пяти лет в размере 30% от основного оклада, от пяти до восьми лет в размере 45% от основного оклада, свыше восьми лет в размере 60% от основного оклада.

5.10.8. Дежурство на дому – пребывание медицинского работника медицинской организации дома в ожидании вызова на работу (для оказания медицинской помощи в экстренной или неотложной форме). При учете времени, фактически отработанного медицинским работником, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому. Общая продолжительность рабочего времени медицинского работника с учетом времени дежурства на дому не должна превышать норму рабочего времени медицинского работника за соответствующий период (ст. 350 Трудового Кодекса РФ в ред. Федерального закона от 07.06.2013 г. № 125-ФЗ)

5.10.9. За дежурство на дому в нерабочее, вечернее и ночное время, врачам (терапевтам, хирургам, акушерам – гинекологам, педиатрам, анестезиологам – реаниматологам, врачу клинико-диагностической лаборатории) и среднему медицинскому персоналу (медицинским сестрам операционным, медицинским сестрам – анестезисткам, медицинским лабораторным техникам, рентгенолаборантам) производить доплату из расчета 50% от должностного оклада по соответствующей специальности, за фактическое время дежурств без надбавок. Дежурства на дому устанавливаются в структурных подразделениях с коечной сетью не менее 70 коек.

5.10.10. В случае вызова работника в ЛПУ время, затраченное им на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета должностного оклада работника за фактически отработанное время с учетом времени проезда.

5.10.11. За дежурство по больнице оплата производится за счет должностей дежурного врача, в вечернее и ночное время в обычные дни – в одинарном размере, а в воскресенье и праздничные дни в двойном размере.

5.10.12. За работу в ночное время производить оплату:

- в размере до 100% от основного оклада за каждый час работы пропорционально работе койки круглосуточного пребывания, но не менее 50% - работникам хирургического, родового, терапевтического, детского, инфекционного отделений;

- в размере 100% врачебному, среднему медицинскому персоналу, водителям отделения скорой медицинской помощи.

5.10.13. Производить повышение окладов в связи с присвоением квалификационной категории согласно приказов Министерства здравоохранения Забайкальского края

5.10.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

5.10.15. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. 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.

5.10.16. При выполнении работником работы с повременной оплатой работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

5.10.17. При выполнении работы со сдельной оплатой труда работа различной квалификации, его труд оплачивается по расценкам выполняемой им работы.

5.10.18. Премирование работников производить в пределах экономии Фонда заработной платы, учитывая общественные показатели работы с учетом мнения профсоюзного органа работников в лице председателя профкома.

5.10.19. Работодатель имеет право направлять на обучение с отрывом от производства членов комитетов (комиссий) по охране труда с сохранением средней заработной платы.

5.10.20. Стороны договорились, что система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, работа в выходные и праздничные дни, сверхурочная работа и другие случаи, устанавливаются с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации.

5.10.21. При начислении заработной платы для работников всех отраслей ЛПУ применяется районный коэффициент в размере 40%, процентная надбавка за работу в Забайкальском крае в размере 30% (ч. 2 ст. 146 ТК РФ).

5.10.22. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (Приложение № 4) по письменному заявлению осуществляется компенсационная выплата в размере эквивалентной стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов, и производится 1 раз в месяц.

Бесплатная выдача молока, других равноценных пищевых продуктов или компенсационная выплата производится работникам за дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов и уровни которых превышают установленные нормативы.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены.

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, применяет современные средства техники безопасности и промсанитарии, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2. Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.

6.3. Работники учреждения проходят медицинские осмотры в целях охраны своего здоровья, предупреждения возникновения и распространения заболеваний за счет работодателя.

6.4. Работодатель приобретает за счёт собственных средств и выдаёт спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами.

6.5. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.6. Работодатель проводит в установленном порядке расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом ежегодно разрабатывает план мероприятий (соглашение по охране труда, программу), направленный на улучшение условий и охраны труда на предприятии и обеспечивает его реализацию.

6.8. Работодатель проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

## **7. СОЦИАЛЬНОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ**

7.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объёме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в размере, определенном законодательством РФ.

7.2. Работодатель обязан ежегодно предоставлять индивидуальные сведения по персонифицированному учёту.

7.3. Стороны согласились, что за счет средств организации, профсоюзного бюджета и средств социального страхования проводят мероприятия по созданию условий для отдыха работников, их детей и членов семей.

7.4. Производить оплату дней нетрудоспособности в установленном порядке.

7.5. Работодатель производит полную или частичную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при проф.заболевании.

7.6. Работодатель поощряет за безупречный труд в больнице при стаже работы не менее 10 лет в размере 3000 рублей + должностной оклад:

- женщин в связи с 50-летием и 55-летием;
- мужчин в связи с 55-летием и 60-летием.

## **8. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА И АДМИНИСТРАЦИИ В ЧАСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗА**

8.1. Работодатель обязуется строить свои взаимоотношения с профсоюзным комитетом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

8.2. Профсоюзный комитет вправе вносить Работодателю предложения о принятии необходимых нормативных положений по труду и социально-экономическим вопросам развития организации, а также проекты таких положений. Работодатель обязуется своевременно рассматривать по существу данные предложения и проекты положений, разрабатываемых профсоюзным комитетом, и сообщать мотивированные ответы профсоюзному комитету.

8.3. Работодатель и профсоюзный комитет договорились, что профсоюзные членские взносы могут удерживаться из заработной платы работников организации (только членов профсоюзного комитета) с момента их поступления на работу только при наличии их письменного согласия (заявление соответствующему представителю профсоюзного комитета).

8.4. Работодатель обязуется соблюдать предусмотренные действующим законодательством гарантии для выборных профсоюзных работников.

8.5. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом списки, на основании которых предоставляются льготные путевки на санаторно-курортное лечение работникам организации.

8.6. Работодатель предоставляет профсоюзной организации информацию о перечислении работодателем страховых взносов в Отделение Пенсионного фонда Российской Федерации по Забайкальскому краю, по письменному запросу с указанием причин такого запроса.

8.7. Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы – не менее 4 часов в неделю (месяц).

8.8. На время краткосрочной профсоюзной учебы указанные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

8.9. Предоставлять все предусмотренные коллективным договором и данным соглашением права и социальные льготы освобожденным работникам профкома как работникам предприятия за счет предприятия.

Время работы в профкоме считать как время работы на предприятии и включать в непрерывный стаж работы на данном предприятии

8.10. По ходатайству профкома своевременно предоставлять ему информацию, характеризующую состояние предприятия, приглашать на обсуждение перспектив развития предприятия.

8.11. Порядок взаимодействия профсоюзного комитета и администрации по вопросам оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий определяется законодательством.

8.12. Локальные правовые акты, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложением к настоящему коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзом.

## **9. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

В целях более эффективного участия работающей молодежи в работе и развитии учреждения, организации, предприятии, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов, усиления их социальной защищенности, стороны коллективного договора договорились:

Профком:

9.1. Разрабатывает и принимает программу работы с молодежью на предприятии, в организации.

9.2. Проводит конкурсы профессионального мастерства среди работающей молодежи.

9.3. Организует и проводит массовые физкультурно-спортивные мероприятия и спартакиады.

Работодатель:

9.4. Молодым специалистам, прибывшим на работу и заключившим трудовой договор, производит единовременные выплаты для обустройства в размере 2 должностных окладов.

9.5. Предоставляет льготы молодым работникам для обучения впервые в учебных заведениях среднего или высшего профобразования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.6. Не допускает установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

9.7. Стороны договорились:

контролировать обязательность заключения и расторжения работодателем трудового договора с молодыми работниками, в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

добиваться льгот для молодых работников на предоставление им общежития, жилья и других льгот;

информировать молодых работников о задачах и деятельности профкома первичной профорганизации в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

## 10. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

10.1. Стороны договорились, что сторона, причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Материальная ответственность может конкретизироваться в трудовом договоре отдельного работника. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности.

Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия). Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

10.2 Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме по письменному заявлению работника, которое должно быть рассмотрено работодателем в 10-дневный срок. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

10.3. Работники несут материальную ответственность в размерах установленных Трудовым Кодексом РФ (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ).

10.4. Полная материальная ответственность работника возлагается за прямой действительный ущерб, уславливается письменным договором за случаи:

- недостача ценностей, вверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленное причинение работодателю прямого действительного ущерба
- причинение ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинение ущерба в результате действий, установленных приговором суда;
- причинение ущерба в результате административного проступка, установленного соответствующим государственным органом;
- разглашение работником сведений, составляющих охраняемую законом тайну;
- причинение работодателю прямого действительного ущерба не при исполнении трудовых обязанностей.

10.4.1. Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

10.4.2. Письменные договоры о полной материальной ответственности заключаются с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

10.4.3. Размер ущерба, причиненного работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

10.4.4. Устанавливать размер материального ущерба и причину его возникновения входит в обязанность работодателя. Обязанностью работника является подача письменного объяснения. В случае отказа или уклонения работника от предоставления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя.

По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

## 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. 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.

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

11.3. Работодатель и профсоюзный комитет за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем больницы.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) больницы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности больницы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.5. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

11.6. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

11.7. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

11.8. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 30 дней после подписания колдоговора довести его текст до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).

Приложения к Коллективному договору:

1. Приложение № 1 «Список должностей работников, которым установлен ненормированный рабочий день»;
2. Приложение № 2 «Список работников, которым установлены дополнительные дни оплачиваемого отпуска (в связи с вредными условиями труда, ненормированным рабочим днем, сложность и напряженность труда, особый характер работы)»;
3. Приложение № 3 «Список должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;
4. Приложение № 4 «Список должностей работников, имеющих право на бесплатную выдачу молока, других равноценных пищевых продуктов или компенсационную выплату».