

Государственное учреждение здравоохранения
«Жирновская центральная районная больница»

Коллективный договор **на 2015 –2018 годы**

Утвержден на конференции
работников ГУЗ «Жирновская ЦРБ»
«27 » марта 2015 года

Главный врач
ГУЗ «Жирновская ЦРБ»
_____М.В. Амелина
«27» марта 2015 года

Председатель ППК
ГУЗ «Жирновская ЦРБ»
_____Н.В. Прудникова
«27 » марта 2015 года

г. Жирновск

ОГЛАВЛЕНИЕ:

1. Общие положения.....	3
2. Права и обязанности сторон.....	5
3. Трудовые отношения и обеспечение занятости.....	9
4. Рабочее время.....	11
5. Время отдыха.....	12
6. Оплата труда.....	14
7. Условия и охрана труда.....	17
8. Обеспечение социальных гарантий.....	20
9. Гарантии прав деятельности профсоюзного органа.....	24
10. Контроль за выполнением коллективного договора.....	26
11. Заключительные положения.....	27
12. Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	29
13. Приложение 2. Положение о графиках учета использования рабочего времени	43
14. Приложение 3. Положение об оплате труда работников ГУЗ «Жирновская ЦРБ»	45
15. Приложение 4. Соглашение по охране труда.....	115
16. Приложение 5. Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза	118
17. Приложение 6. Перечень должностей и специальностей с вредными условиями труда, работа в которых, дает право на бесплатное получение молока	129
18. Приложение 7. Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, обуви и санитарных принадлежностей работникам	130
19. Приложение 8. Продолжительность дополнительного отпуска за работу с вредными условиями труда	133
20. Приложение 9. Перечень учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право на дополнительно оплачиваемый трехдневный отпуск, после трех лет работы	137
21. Приложение 10. Продолжительность дополнительного отпуска за работу с ненормированным рабочим днем.....	138
22. Приложение 11 Положение о работе с персональными данными работника	139
23. Приложение 12. Список работников подлежащих страхованию от несчастных случаев.	147
24. Приложение 13. Положение об оплате труда по платным услугам.....	149
25. Приложение 14. Положение о порядке и условиях предоставления платных услуг.....	153
26. Приложение 15. Положение по тарифицированию работников ГУЗ «Жирновская ЦРБ».....	163

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) разработан на основании Трудового Кодекса Российской Федерации и Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и заключен с учетом основных принципов социального партнерства: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; соблюдение сторонами законов и иных нормативных актов; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств и реальность их выполнения; обязательность выполнения коллективного договора; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

- работодатель ГУЗ «Жирновская ЦРБ» в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – главного врача ГУЗ «Жирновская ЦРБ»;
- работники в лице Представителя профсоюзного комитета.

1.3. Целью настоящего Коллективного договора является установление условий оплаты труда, трудовых гарантий и льгот работникам, создание благоприятных условий деятельности работы Учреждения, защиты трудовых, социально-экономических и профессиональных прав, законных интересов работников, поддержание достойного уровня их жизни.

1.4. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГУЗ «Жирновская ЦРБ», заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.5. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные, дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работникам.

1.6. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников ГУЗ «Жирновская ЦРБ».

1.7. Работодатель признает профсоюзную организацию работников ГУЗ «Жирновская ЦРБ» в лице ее профсоюзного комитета, как единственного полномочного представителя работников, ведущего переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Отраслевым тарифным и региональным

соглашениями, а так же другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.8. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его договаривающимися Сторонами и действует в течение трех лет, до утверждения нового.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

Внесение изменений и дополнений в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании совместной постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрения вносимых изменений и дополнений собранием представителей трудового коллектива.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников, первичных профорганизаций и работодателей.

1.10. Контроль над ходом выполнения настоящего Коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией, состав которой определяется в протоколе собрания (конференции) трудового коллектива по принятию Коллективного договора.

1.11. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить конференцию трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.12. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.13. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях ГУЗ «Жирновская ЦРБ» (ст. 41 ТК РФ).

1.14. Законы и другие нормативно-правовые акты, принятые в период действия Коллективного договора, улучшающие положение работников, с момента вступления их в силу, расширяют действие соответствующих положений Коллективного договора. В случае вступления в силу нормативно-правового акта, ухудшающего положение работников,

условия Коллективного договора сохраняют свое условие, даже если это противоречит законодательству.

1.15. Соблюдение порядка учета мнения профсоюзного комитета, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обеспечивается в соответствии со ст. 371, 372 ТК РФ.

1.16. Затраты, связанные с реализацией Коллективного договора осуществляются в пределах консолидированного бюджета ГУЗ «Жирновская ЦРБ».

1.17. Стороны настоящего Коллективного договора обеспечивают доведение его до всех обособленных структурных подразделений и первичных профсоюзных организаций в течение одного месяца с момента подписания.

2. Права и обязанности сторон.

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности оказания медицинской помощи населению, повышение качества оказываемых услуг на основе внедрения новейших достижений медицины и техники, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. Права работодателя.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками Учреждения в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленном трудовым кодексом;
- принимать локальные нормативные акты;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- определять структуру Учреждения.

2.3 Права работников.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора с работодателем в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей 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, нерабочих, праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- обязательное социальное, медицинское и пенсионное страхование.

2.4. Права профсоюзного комитета:

- получать всю информацию, необходимую для контроля экспертизы, выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;
- получать информацию от руководителя Учреждения и иных должностных лиц о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;
- организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом и Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

2.5 Обязанности работодателя:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- признать и принять на себя обязательства отраслевого тарифного соглашения, а также трехстороннего областного соглашения;
- обеспечивать занятость работников, создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки установленные правилами внутреннего трудового распорядка;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением.
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами.
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, на условиях и в порядке, которые определяются приложением к коллективному договору, трудовым договором; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем.

2.6. Обязанности работников:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.7. Обязанности профсоюзного комитета:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда ст. 41 ТК РФ);
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профкомом (ст. 372 ТК РФ);
- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);
- выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организации, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-

- экономическим вопросам в организации, требовать устранения выявленных нарушений;
- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;
 - осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза организации;
 - проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.
 - представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов профсоюза, в том числе при их обращениях в Комиссии по трудовым спорам и судебные органы, по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью, при исполнении ими своих трудовых функций;
 - принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
 - направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
 - периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива;
 - принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором. А также с изменениями условий труда.
 - обращаться в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве;
 - проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников организации;
 - постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

3. Трудовые отношения и обеспечение занятости.

3.1 Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым тарифным соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не

могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

- оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;
- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ);
- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- заключать срочные трудовые договоры, в том числе с заместителями руководителя Учреждения, главным бухгалтером в соответствии с законодательством
- выполнять условия заключённого трудового договора;
- рассматривать вопросы, связанные с сокращением численности и штата, с участием профкома (ст. 82 ТК РФ);
- сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст. 81 Трудового кодекса, в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за три месяца (ст. 12 п. 2 ФЗ РФ о профсоюзах);
- разрабатывать совместно с профком программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ухудшения финансово-экономического положения Учреждения, в которых не допускать ликвидации организации, её подразделений, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшения условий труда, без предварительного уведомления профкома (не менее чем за три месяца).
- представлять в профком не позднее чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства,
- в случае сокращения численности рабочих мест использовать естественное сокращение: ликвидация вакансий; увольнение

совместителей; досрочный выход на пенсию; ограничение совмещения профессий; предоставить возможность высвобождаемым работникам пройти специализацию по другому профилю с получением сертификата за счет средств Учреждения до наступления срока расторжения трудового договора.

- перевод работников по договоренности сторон на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы в течение первых трех месяцев;

3.3 Преимущественным правом оставления на работе пользуются следующие работники:

- с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- имеющие двух и более иждивенцев;
- у которых нет в семье других работников с самостоятельным заработком;
- получившие в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства.

3.4. При открытии новых рабочих мест преимущественное право трудоустройства представляется ранее сокращенным работникам;

4. Рабочее время.

4.1. Режим труда работников Учреждения регулируется «Правилами внутреннего трудового распорядка», утверждаемыми администрацией с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.2. Для работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

4.3. Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

4.4. Работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на 4 часа в неделю и более.

4.5. Женщинам, работающим в сельской местности из числа медицинского и прочего персонала, установлена 36 часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

4.6. По соглашению между работником и работодателем устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ.

4.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего не рабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих отделения стационара и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха (ст.95 Трудового кодекса РФ).

4.8. Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется графиками сменности, утвержденными руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.9. Работники привлекаются к работе в ночное время только в соответствии со ст.96 Трудового кодекса РФ;

4.10. Работники привлекаются к сверхурочным работам только в соответствии со ст.99 Трудового кодекса РФ;

5. Время отдыха

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Считать ежегодный отпуск, установленный законодательством, продолжительностью 28 календарных дней – основным оплачиваемым отпуском. Все виды дополнительных отпусков суммируются с основным отпуском.

5.2. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, согласно Приложения 8

- с ненормированным рабочим днем, согласно Приложения 10 за особый характер работы, согласно Приложения 9.

5.3. Основной и дополнительный оплачиваемый отпуск предоставлять в соответствии с графиками отпусков, утвержденными не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков в месячный срок со дня утверждения доводится работодателем до сведения всех работников и обязателен как для работодателя, так и для работника. Кроме того, о времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала, а отпускные выплачиваются за три дня до начала отпуска.

5.4. Запретить не предоставление отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление отпуска работникам до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

5.6. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска (ст. 124 ТК РФ).

5.8. Дни ежегодного отпуска, превышающие 28 календарных дней, могут быть заменены денежной компенсацией по письменному заявлению работника на условиях и в порядке, предусмотренном трудовым законодательством (ст.126 ТК РФ)

5.9. Установить в Правилах внутреннего трудового распорядка перерывы для отдыха и питания, исходя из особенностей работы Учреждения.

При продолжительности смены не более 6 часов предоставление перерыва для отдыха и питания не обязательно. Администрация в этом случае обязана предусмотреть время и место приема пищи.

5.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем на основании письменного заявления работника.

Работодатель обязан предоставить отпуск на основании письменного заявления работника:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году,
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;

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

прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

5.12. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников-членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

6. Оплата труда

6.1. Стороны договорились, что оплата труда работников Учреждения производится на основании «Положения об оплате труда работников государственного учреждения здравоохранения «Жирновская центральная районная больница», которое является приложением к настоящему коллективному договору (Приложение 3).

Возможные конфликты и вопросы, возникающие в практической деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы вышеназванным Положением, решаются в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, либо путем переговоров сторон.

6.2. Оплата труда работников Учреждения производится на основе «Положения по оплате труда работников ГУЗ «Жирновская ЦРБ» в соответствии с приложением к настоящему Коллективному договору.

6.3. Повышение базовых (минимальных) окладов работников Учреждения производить на основании Приказа Комитета здравоохранения Волгоградской области, а так же обеспечивать своевременное введение Федеральных законов в части оплаты труда.

6.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда установленного федеральным законом.

6.5. Администрация обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда, систематически проводить специальную оценку условий труда.

Введение, замена и пересмотр норм труда, должностных обязанностей производится работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом по мере необходимости. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за один месяц.

6.6. Повышение базовых (минимальных) окладов работников, чья работа связана с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда производится на основании Перечня учреждений, подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на повышение окладов в связи с опасными для здоровья и особо тяжелыми условиями труда.

Повышение может устанавливаться как к месячному окладу, так и за каждый час работы.

6.7. Размер доплат за работу в ночное время регламентирован «Положением об оплате труда работников ГУЗ «Жирновская ЦРБ» (Приложение 3)

6.8. Работа в выходной и праздничный день оплачивается в двойном размере.

6.9. Установить для специалистов ГУЗ «Жирновская ЦРБ» (врачам, провизорам, работникам со средним медицинским и фармацевтическим образованием, специалистам с высшим и средним профессиональным образованием, замещающим в государственных учреждениях здравоохранения должности согласно специальности по диплому), выполняющим свои трудовые функции непосредственно на селе, выплату в размере 25 процентов базового (минимального) оклада. Размер указанной выплаты исчисляется исходя из базовых (минимальных) окладов без учета других выплат компенсационного и стимулирующего характера и не образует новый базовый оклад.

6.10. Направлять сложившуюся экономию по фонду заработной платы на выплату премии работникам. Премирование работников производить на основании «Положения об оплате труда работников ГУЗ «Жирновская ЦРБ» (Приложение 3).

6.11. Выплату доплат, надбавок, премий из дохода, полученного Учреждением от оказания платных медицинских услуг производить в соответствии с «Положением о порядке предоставления платных медицинских услуг».

6.12.Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

6.13. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.14. Заработная плата выплачивается в Учреждении два раза в месяц – не позднее 30 числа текущего месяца и 15-го числа месяца, следующего за расчетным.

В случаях, когда выплаты заработной платы совпадают с выходными и праздничными днями, выплата заработной платы производится накануне.

6.15. За время отпуска заработная плата выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.16.Удержания из заработной платы работника для погашения задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;
- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда
- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК Кодекса.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.

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

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм;
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

6.17. Заработная плата, причитающаяся работнику, должна быть не менее 50% с учетом всех удержаний из заработной платы.

6.18. Извещение работника об изменении систем и размеров оплаты труда, разрядов и наименования должностей производится не позднее, чем за два месяца.

7. Условия и охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда.

7.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях предприятия. Создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности в организации, оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

7.3. Работодатель выделяет средства, необходимые для выполнения работ по охране труда.

7.4. Стороны Коллективного договора ежегодно разрабатывают мероприятия по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, созданию здоровых и безопасных условий труда, являющихся обязательным приложением к настоящему договору.

7.5. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

7.6. Работодатель обязуется:

- обеспечить обучение, инструктаж работников и проверку знаний работниками норм, правил и инструкций по охране труда,
- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организовать за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК РФ)
- обеспечить работников и служащих спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормативами согласно **Приложению 7**
- обеспечить работников, занятых с вредными условиями труда молоком и другими равноценными продуктами согласно Приложению № 6
- обеспечить безопасность при эксплуатации оборудования и машин.
- обеспечить соответствующие требования законодательства об охране труда, условия труда на каждом рабочем месте.
- обеспечить организацию надлежащего санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников.
- обеспечить беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда в Учреждении, а также для расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций.
- возмещать вред, причиненный работникам Учреждения увечьем, повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей (в том числе выплаты единовременного пособия и возмещение морального вреда) при условиях, в объеме и порядке, установленном трудовым законодательством РФ, нормативными актами об охране труда, Гражданским Кодексом РФ и правилами возмещения работодателем вреда причиненного работником увечьем, профессиональным заболеванием, полученным ими при исполнении трудовых обязанностей.

- допускать к работе на объектах Учреждения только те подрядные и сервисные организации, в которых обеспечено выполнение требований промышленной безопасности, охраны труда, здоровья.

7.7. Работник обязан:

- соблюдать требования действующих на предприятии нормативных актов по охране труда (инструкций, положений, приказов, распоряжений).
- проходить обучением безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, произошедшем на производстве, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей.
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.
- правильно применять средства индивидуальной защиты.

7.8. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации, его участках, цехах производствах (ст. 22 Закона РФ «Об основах охраны труда в РФ»);
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;
- ежегодно проводить смотры-конкурсы среди уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и подводить их итоги. Поощрять победителей денежными премиями, подарками;
- организовать «Пост общественного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда» (Положение об уполномоченном (доверенном лице по охране труда профессионального союза Приложение 5).

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в организации, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п.п. 3 и 4 ст. 20 ФЗ о профсоюзах).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные органы, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления организацией, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны незамедлительно выполнить такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

8. Обеспечение социальных гарантий

8.1. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников Учреждения на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке установленном Федеральными Законами;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного страхования) в размерах, определенных законодательством;
- вести в Учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате, работающих для представления в их в пенсионные фонды;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидность, получения дополнительных льгот и т.д.
- своевременно оформлять лицам, впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования;
- обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в Учреждении.
- установить, что распределение и выдача путевок в санаторно-курортные и оздоровительные учреждения для работников Учреждения и их детей, осуществляется комиссией по социальному страхованию
- оплачивать стоимость найма жилого помещения специалистам, работающим на селе.

- в случае смерти работника на основании письменного заявления родственников оказывать материальную помощь в размере трех базовых (минимальных) окладов;
- в случае смерти близких родственников работника (мужа, жены, детей, родителей) выплачивать единовременное пособие в размере 2000 рублей;
- работникам уходящим на пенсию по возрасту и оставляющим работу, проработавшим в здравоохранении района не менее 10 лет, выплачивается единовременное пособие в размере двух базовых (минимальных) окладов.
- работникам, впервые вступающим в брак, выделять единовременное пособие в размере одного базового (минимального) оклада.
- в связи с юбилейными датами работников проработавших в организации свыше 10 лет: женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет награждать почетными грамотами с вручением денежной премии в размере 2000 рублей, а на основании ходатайства руководителя структурного согласованного с главным врачом и председателем профкома награждать почетными грамотами за достижения в области здравоохранения Жирновского района;
- один раз в квартал обновлять фотографии работников на Доске Почета с выплатой им единовременной премии в размере 1000 рублей. Количество работников на Доске Почета установить равным 9 человек, из них два врача, три средних медицинских работника, три младших медицинских работника и один работник из прочего персонала.
- в случае смерти близких родственников работнику предоставлять отпуск 3 дня с сохранением среднего заработка.
- за время посещения врача работниками, не более 5 часов в месяц, по поводу заболевания, появившегося в течение рабочего дня и требующего обязательного обращения к врачу, сохранять средний заработок.
- осуществлять переподготовку и повышение квалификации работников Учреждения, с заключением ученического договора оплачивать стоимость тематического цикла, а также производить оплату командировочных расходов в соответствии с действующим законодательством.
- работникам, являющимся членами профсоюза, и не оформлявшим лист нетрудоспособности в течение одного календарного года выплачивается премия к основному оплачиваемому отпуску в размере 1000 рублей;
- очередные медицинские осмотры и медицинские осмотры на водительские права работникам проводить бесплатно
- в связи с рождением ребенка выплачивать 2000 рублей каждому из родителей, работающих в ГУЗ «Жирновская ЦРБ»
- предоставлять, по ходатайству заведующего отделением или старшей медицинской сестры отделения, материальную помощь работникам на лечение в размере 4000,00 рублей, при условии согласования с главным врачом и председателем профкома.
- работодатель обязан предоставить дни с сохранением заработной платы на основании письменного заявления работника:
 - в связи с проходами в армию до 3 дней (родителям и супруге);
 - в связи с бракосочетанием до 3 дней (работнику);
 - в связи с рождением ребенка 1 день (отцу);

- родителям (или опекунам), имеющих детей с 1 по 4 класс один день
- 1 сентября;
- для проведения текущего медосмотра – 1 день;
- производить оплату командировочных расходов, связанных с краткосрочными служебными командировками (до 10 календарных дней) в следующем размере:
- проживание до 1000 рублей (на основании документа о стоимости фактического проживания и заявления работника), при командировке за пределы Волгоградской области проживание до 3000 рублей (на основании документа о стоимости фактического проживания и заявления работника);
- без предоставления документов 12 рублей;
- суточные в размере 100 рублей.

Командировочные расходы, связанные со служебными командировками от 11 календарных дней до 60 календарных дней, оплачивается в следующем размере:

- расходы по найму жилого помещения - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами, но не более 550 рублей в сутки. При отсутствии документов, подтверждающих эти расходы, - 12 рублей в сутки;
- расходы на выплату суточных – в размере 100 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке или в командировках, связанных с повышением квалификации.

Если срок командировки, связанной с повышением квалификации превышает 60 дней, то выплата суточных, за дни пребывания в командировке сверх 60 дней, не производится. В эти дни производится выплата стипендии в размере равном минимальному размеру оплаты труда;

- расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплата услуг по оформлению проездных документов, расходы за пользование в поездах постельными принадлежностями) – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом – в купейном вагоне;
- воздушным транспортом – в салоне эконом класса;
- автомобильным транспортом – в автотранспортном средстве общего пользования (кроме такси).

При отсутствии проездных документов, подтверждающих произведенные расходы, выплаты не производятся.

При направлении на специализацию, повышение квалификации с отрывом от производства сохранять за работником среднюю заработную плату, как по основному месту работы, так и с учетом внутреннего совместительства.

Учащемуся высшего учебного заведения, заключившему с ГУЗ «Жирновская ЦРБ» договор о целевом обучении, выплачивается стипендия в размере 2000,00 рублей в месяц в последний год обучения или

обучение в интернатуре (при необходимости закрытия вакансий в ГУЗ «Жирновская ЦРБ»).

Учащемуся среднего учебного заведения, заключившему с ГУЗ «Жирновская ЦРБ» договор о целевом обучении, выплачивается стипендия в размере 500,00 рублей в месяц в последний год обучения.

Молодому специалисту в возрасте до 30 лет, при приеме на работу в течении трех лет после прохождения интернатуры, выплачивается единовременное пособие в размере 5000 рублей, а так же ежемесячная доплата к заработной плате в размере 3000 рублей за полный отработанный месяц или пропорционально отработанному времени в течении двух лет со дня приема. При досрочном расторжении молодым специалистом трудового договора с Учреждением (в течение трех лет) им возвращаются единовременное пособие, пропорционально неотработанного времени.

При приеме на работу врача-специалиста в возрасте до 30 лет, ему выплачивается ежемесячная доплата к заработной плате в размере 2000 рублей за полный отработанный месяц или пропорционально отработанному времени в течении одного года со дня приема.

При приеме на работу работника со средним медицинским образованием в возрасте до 30 лет ему выплачивается ежемесячная доплата к заработной плате в размере 500 рублей за полный отработанный месяц или пропорционально отработанному времени в течении одного года со дня приема.

Данные выплаты приостанавливаются при наличии дисциплинарного взыскания сроком на один месяц.

8.2. Профком обязуется:

- обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды пенсионный, медицинского и социального страхования;
- содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;
- контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.3. Профсоюзный комитет совместно с Работодателем:

- выступает с ходатайством перед Администрацией Жирновского района о предоставлении жилья врачам, прибывшим для постоянной работы в Жирновский район.
- выделяется средства для чествования ветеранов и участников Великой Отечественной Войны ко Дню Победы.
- Выделяются средства на проведение спортивных мероприятий

9. Гарантии прав деятельности профсоюзного органа.

Работодатель, работники и их представитель - профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом профсоюза работников здравоохранения РФ, Трудовым кодексом РФ и другими законодательными актами.

Работодатель:

9.1. Признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст.ст.29,30,31 ТК РФ):

9.2. Признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ о профсоюзах)

- экономического положения организации
- реорганизации или ликвидации
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда
- введение изменений, влекущих за собой изменение 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 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, ст.28 п.1 ФЗ о профсоюзах).

9.5. При наличии в собственности или на правах аренды предоставляет в бесплатное пользование оборудованные помещения или другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 о профсоюзах).

9.6. Перечисляет бесплатно денежные средства на банковский счет профкома первичной организации Профсоюза на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу (ст. 377 ТК РФ).

9.7. Выделяет оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

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

9.9. Освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а так же для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ, ст.25п.5 ФЗ о профсоюзах).

9.10. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на банковский счет органа Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 % от их заработка (ст.370 ТК РФ, ст.288 п.3 ФЗ о профсоюзах).

9.11. При наличии письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на банковский счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 % от их заработка (ст.370 ТК РФ, ст.288 п.4 ФЗ о профсоюзах).

9.12. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК РФ).

9.13. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора организации осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

- осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников организации. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;
- обеспечить, чтобы постоянно-действующая двухсторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;
- взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

10.3. Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

10.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

10.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

10.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить

его с занимаемой должности, если он нарушает законодательство о труде, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ РФ о профсоюзах).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

11. Заключительные положения

11.1. По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

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

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

При смене формы собственности организации 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.

При ликвидации ГУЗ «Жирновская ЦРБ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

11.2. Все социальные льготы, выплаты, пособия и компенсации, предусмотренные в настоящем коллективном договоре, предоставляются за счет резервного фонда, образованного при распределении средств полученных от оказания платных услуг населению.

11.3. 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 РФ).

11.4. При наличии разногласия 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 РФ)..

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

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

11.6. Подписанный сторонами коллективный договор в семидневный срок направляется работодателем в местные органы по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется в течение семи дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников организации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст.50 ТК РФ).

Подписи сторон:

Главный врач
ГУЗ «Жирновская ЦРБ»
_____М.В. Амелина
«27» марта 2015 года
М.П.

Председатель ППК
ГУЗ «Жирновская ЦРБ»
_____Н.В. Прудникова
«27» марта 2015года
М.П.