

от РАБОТОДАТЕЛЯ:

Главный врач бюджетного
учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа - Югры
«Клинический врачебно-
физкультурный диспансер»


В.А. Гильванов



от РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной профсоюзной
организации бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа - Югры «Клинический
врачебно-физкультурный диспансер»
филиал в городе Сургуте


А.В. Кихтева
«31» _____ 2024 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа - Югры «Клинический
врачебно-физкультурный диспансер»
филиал в городе Нефтеюганске


А.Г. Тарасенко
«31» _____ 2024 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного
округа - Югры «Клинический врачебно-
физкультурный диспансер» город
Ханты-Мансийск


В.Р. Жестышева
«31» _____ 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного
округа – Югры «Клинический врачебно-физкультурный диспансер»
на 2024 - 2027 годы

(утверждён на конференции работников учреждения «31» мая 2024 года)

г. Ханты-Мансийск
2024 год

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	3-5
2. Трудовой договор.....	5-7
3. Права и обязанности работодателя, обеспечение занятости, условия высвобождения работников.....	7-9
4. Права и обязанности работников.....	9-10
5. Подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.....	10-11
6. Социальное партнерство в сфере труда.....	11-12
7. Профсоюзная организация и гарантии членам профсоюза.....	12-13
8. Охрана труда.....	13-15
9. Социально-экономические вопросы.....	15-20
10. Оплата труда	20-21
11. Отпуска.....	21-23
12. Поощрение за успехи в труде.....	23
13. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины.....	24-25
14. Контроль выполнения коллективного договора.....	26
15. Заключительные положения.....	26-27
16. Приложение 1 «Положение о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров».....	28-30
17. Приложение 2 «Положение о награждении Работников».....	31-32

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Законом Российской Федерации от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Трехсторонним соглашением между органами государственной власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Объединением работодателей Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Союзом «Объединение организаций профсоюзов Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» на 2023 – 2025 годы (утв. 12.12.2022г.), Отраслевым соглашением между Департаментом здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и Окружной организацией Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации Ханты-Мансийского автономного округа – Югры по обеспечению социально-трудовых гарантий работникам отрасли на 2024-2026 годы (утв. 12.12.2023г.) (далее по тексту - Отраслевое соглашение).

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Клинический врачебно-физкультурный диспансер» и заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей (далее по тексту – коллективный договор).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Клинический врачебно-физкультурный диспансер» (далее по тексту - БУ «Клинический врачебно-физкультурный диспансер», «Работодатель», «Учреждение»), в лице главного врача Гильванова Вадима Анатольевича, действующего на основании Устава.
- Работники БУ «Клинический врачебно-физкультурный диспансер» (далее по тексту - «Работники»), в лице представителей:
 - председателя первичной профсоюзной организации филиала Учреждения в городе Нефтеюганске Тарасенко Антонины Георгиевны, действующего на основании протокола от 01.02.2021;
 - председателя первичной профсоюзной организации филиала Учреждения в городе Сургуте Кихтевой Анны Владимировны, действующего на основании протокола от 11.09.2019г.;
 - председателя первичной профсоюзной организации Учреждения в городе Ханты-Мансийске Пестышевой Валентины Ростиславовны, действующего на основании протокола от 10.11.2023.

Первичная профсоюзная организация является полномочным представителем коллектива Работников БУ «Клинический врачебно-физкультурный диспансер» при разработке и заключении коллективного договора, в переговорах с Работодателем по вопросам оплаты труда, высвобождения и занятости

Работников, создания благоприятных условий для нормальной трудовой деятельности всего коллектива, по вопросам социальной защищенности, организации отдыха, а также при рассмотрении и разрешении коллективных и индивидуальных трудовых споров Работников с Работодателем.

1.3. Взаимоотношения между Работниками, первичной профсоюзной организацией и Работодателем основаны на принципах социального партнерства и направлены на обеспечение их согласованных интересов по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются основные и обусловленные спецификой Учреждения дополнительные, по сравнению с законодательством Российской Федерации (далее по тексту – РФ), условия труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, и ряд других вопросов.

1.5. Настоящий коллективный договор является единым для Учреждения, включая его филиалы. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.6. Стороны при осуществлении своих обязанностей должны стремиться к созданию высоко профессионального работоспособного коллектива, развитию корпоративных отношений среди Работников, их заинтересованности в развитии и укреплении деятельности Учреждения.

1.7. Режим труда и рабочего времени устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка БУ «Клинический врачебно-физкультурный диспансер». Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учётом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

1.8. Настоящий коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами, за исключением положений для которых предусмотрен иной срок вступления в силу.

1.9. Положения настоящего коллективного договора не могут быть изменены в одностороннем порядке. В случае невозможности исполнения одной из сторон какого-либо пункта коллективного договора, она извещает вторую сторону о сложившейся ситуации, после чего стороны принимают меры, предусмотренные действующим законодательством.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить предложения (проекты) о принятии или утверждении локальных актов по труду и социально-экономическим проблемам развития Учреждения. Сторона, получившая предложение, обязана в течение 5 рабочих дней дать мотивированное заключение о признании или отказе проекта. При разногласиях по рассматриваемым вопросам, изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, должны быть в обязательном порядке согласованы с представителями первичных организаций Учреждения и филиалов и утверждены в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

1.11. Условия гарантий Работникам, установленные коллективным договором, должны соответствовать условиям Отраслевого соглашения и не могут быть снижены (п.1.3. Отраслевого соглашения).

1.12. В случае реорганизации (слияния, присоединения, выделения, разделения) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.13. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При реорганизации или смене формы собственности организации, любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации Учреждения настоящий коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту – ТК РФ), трудовым договором, федеральными законами, нормативно – правовыми актами Ханты – Мансийского автономного округа – Югры, локальными актами БУ «Клинический врачебно-физкультурный диспансер», настоящим коллективным договором, иными нормативными актами.

2.2. Трудовой договор с Работниками БУ «Клинический врачебно-физкультурный диспансер» заключается на неопределенный срок и на срок, определенный сторонами трудового договора, по инициативе любой из сторон в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.3. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень их прав и гарантий, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.4. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст. 57 ТК РФ, а форма трудового договора соответствовать примерной форме трудового договора с Работником государственного учреждения, утвержденной соответствующим нормативным актом.

2.5. Руководитель обязуется оформлять с Работниками трудовые договоры в письменной форме, в том числе с Работниками, принятыми на условиях совместительства. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ).

2.6. При заключении трудового договора впервые сведения о трудовой деятельности в электронном виде, документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, оформляются (формируются) Работодателем.

2.7. До заключения трудового договора специалист кадровой службы проверяет на основании представленных соискателем документов (об образовании, о стаже работы), соответствует ли его уровень квалификации требованиям профессионального стандарта, положения которых применяются в БУ «Клинический врачебно-физкультурный диспансер». Соискателю может быть отказано в заключении трудового договора в случае, если его уровень квалификации не соответствуют требованиям профессионального стандарта, которые являются обязательными для применения в Учреждении.

2.8. При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.9. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Сторонами, либо со дня фактического допущения Работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его уполномоченного на это представителя. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления трудового договора в силу.

Если Работник не приступил к работе в выше указанные сроки, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор (ст. 61 ТК РФ).

2.10. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано в установленных законом случаях пройти медицинское освидетельствование и предъявить Работодателю документы, перечень которых приведен в Правилах внутреннего трудового распорядка БУ «Клинический врачебно-физкультурный диспансер».

2.11. В отдельных случаях, с учётом специфики работы, действующим законодательством может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (ст. 65 ТК РФ).

2.12. При заключении трудового договора соглашением сторон в соответствии с ТК РФ может быть обусловлено испытание Работника, о чём должно быть прямо указано в тексте трудового договора. До истечения установленного срока испытания стороны могут расторгнуть трудовой договор, письменно предупредив другую сторону за 3 дня, по основаниям, предусмотренным упомянутой нормой права.

2.13. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора, при этом Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором и должностной инструкцией.

2.14. Перевод на другую работу допускается с письменного согласия Работника (ч.1 ст.72.1 ТК РФ). Не требует согласия Работника перемещение его на другое рабочее место или другое структурное подразделение Учреждения, расположенное в той же местности, если это не влечёт за собой изменений условий трудового договора (ч.3 ст.72.1 ТК РФ). Запрещается переводить и перемещать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ч.4 ст.72.1 ТК РФ).

2.15. По соглашению сторон, заключенному в письменной форме, Работник может быть временно переведён на другую работу на срок до одного года, а в случае замещения временно отсутствующего Работника – до выхода этого работника на работу (ч.1 ст.72.2 ТК РФ).

2.16. В случаях катастрофы, эпидемии и любых других случаев, ставящих под угрозу жизнь людей, работник может быть переведён без его согласия на срок до одного месяца, на не обусловленную трудовым договором работу, для

предотвращения указанных случаев или устранения их последствий ч.2 ст.72.2 ТК РФ.

При чрезвычайных обстоятельствах, Работодатель имеет право переводить Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника ч.3 ст.72.2 ТК РФ.

2.17. Индивидуальные трудовые споры в Учреждении рассматриваются в порядке, предусмотренном «Положением о порядке рассмотрения индивидуальных трудовых споров» (приложение №1).

2.18. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата Работников Учреждения, увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трёх месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за Работником до 6 месяцев, по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен. Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, производятся работодателем по прежнему месту работы за счет средств работодателя.

2.19. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность), которая соответствует квалификации работника.

2.20. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (п.7.2. Отраслевого соглашения).

2.21. Увольнение Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой ст.81 ТК РФ, производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.2. Поощрять Работника за добросовестный и эффективный труд;

3.1.3. Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;

3.1.4. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить Работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями.
- не допускать экономически и социально необоснованных сокращений Работников.
- Работодатель обязуется освобождающиеся рабочие места предлагать в первую очередь Работникам Учреждения.

Уведомление представителям Работников должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.3. Стороны договорились, что Работодатель не допускает массового сокращения штатов Работников Учреждения, перевода их на неполный рабочий день или рабочую неделю.

3.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.5. Не подлежат увольнению по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации Учреждения) следующие категории Работников:

- лица предпенсионного возраста;
- лица, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;
- лица, получившие в Учреждении профессиональное заболевание или трудовое увечье по вине Работодателя, не создавшего необходимые условия охраны труда;
- лица, имеющие на иждивении детей-инвалидов (п.7.5. Отраслевого соглашения);

- беременные женщины и иные категории Работников, предусмотренные ст.261 ТК РФ.
- лица, предусмотренные статьями 261, 264.1 ТК РФ.

3.6. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации):

- в период временной нетрудоспособности Работника (ст.81 ТК РФ);
- в период нахождения Работника в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам (ст.81 ТК РФ).

3.7. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 179, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

Работник имеет право на:

4.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

4.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

4.4. Отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

4.5. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.

4.6. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

4.7. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.8. Иные права, предусмотренные законодательством.

Работник обязан:

4.9. Добросовестно, качественно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка БУ «Клинический врачебно-физкультурный диспансер».

4.10. Соблюдать трудовую дисциплину.

4.11. Обеспечивать конфиденциальность информации, принадлежащей БУ «Клинический врачебно-физкультурный диспансер» и ставшей известной Работнику в связи с исполнением должностных обязанностей в Учреждении.

4.12. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

4.13. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

4.14. Незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

4.15. Соблюдать нормативные акты в сфере предупреждения и противодействия коррупции.

4.16. Соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Клинический врачебно-физкультурный диспансер», Кодекс профессиональной этики медицинских работников бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, утвержденные локальными нормативными актами Учреждения.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет Работодатель, в случаях, установленных законодательством.

5.2. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это необходимо для выполнения должностных обязанностей Работника.

5.3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации, реализуется путем заключения ученического договора между сторонами в случаях, установленных законодательством.

5.4. Если Работник проходил обучение за счет Работодателя, то обязан отработать в Учреждении после окончания обучения не менее двух (для младшего и среднего медицинского персонала, Работников вспомогательных служб) или трех (для врачей) лет, если иное не предусмотрено трудовым или ученическим договором. При досрочном расторжении трудового договора, Работодатель имеет право на возмещение затрат, понесенных Работодателем на обучение Работника, исчисленные пропорционально не отработанному после окончания обучения времени (данное условие не применяется в случае прохождения Работником повышения квалификации, необходимого для выполнения им должностных обязанностей).

5.5. Работникам, заключившим с Работодателем ученический договор и совмещающим работу с обучением, при получении высшего образования впервые, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

5.6. Аттестация медицинских работников и фармацевтических работников проводится в целях реализации права на получение квалификационной категории в соответствии с Федеральным законом от 21.11.2011г. №323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации».

5.7. Порядок и сроки прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории регламентированы приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.08.2023г. №458н. «Об утверждении порядка и сроков прохождения медицинскими работниками и фармацевтическими работниками аттестации для получения квалификационной категории».

5.8. Работники Учреждения, занимающие должности, предусмотренные приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 02.05.2023г. №205н «Об утверждении Номенклатуры должностей медицинских работников и фармацевтических работников», допускаются к осуществлению медицинской (фармацевтической) деятельности при наличии аккредитации специалиста. До 01 января 2026 года также право на осуществление медицинской (фармацевтической) деятельности в Российской Федерации имеют лица, получившие медицинское, фармацевтическое или иное образование в Российской Федерации и имеющие сертификат специалиста.

5.9. Правила аккредитации медицинских работников и фармацевтических работников регламентированы приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28.10.2022г. №709н «Об утверждении Положения об аккредитации специалистов».

6. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

6.1. Социальное партнерство - система взаимоотношений между Работниками (представителями Работников - первичной профсоюзной организацией Учреждения) и Работодателем (представителями Работодателя), направленная на обеспечение согласования их взаимных интересов по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

6.2. Основными принципами социального партнерства являются:

- равноправие сторон;
- уважение и учёт интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе;
- соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- полномочность представителей сторон;
- свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;
- контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

6.3. Сторонами социального партнерства являются Работники и Работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

6.4. Представителем со стороны Работников является лицо, избранное на общем собрании Работников первичной профсоюзной организации Учреждения и уполномоченное Работниками на представление их интересов.

6.5. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, соглашений, их заключения на равноправной основе по решению сторон образуются комиссия из наделенных необходимыми полномочиями

представителей сторон.

6.6. Работники Учреждения для реализации конституционного права на объединение, обеспечения своих прав и свобод могут объединяться в советы трудового коллектива.

7. ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ И ГАРАНТИИ ЧЛЕНАМ ПРОФСОЮЗА

7.1. Работодатель и первичная профсоюзная организация обязуются сотрудничать в рамках законодательства по всем вопросам социально-трудовых отношений, признают право каждой из сторон предъявлять справедливые и взаимные требования, обеспечивать регулярное и полное информирование сторон по всем вопросам, относящимся к их компетенции.

7.2. Все спорные вопросы решаются на основе взаимного уважения, не допускаются конфликты в коллективе Работников.

7.3. Работодатель обеспечивает законодательно закрепленные права и гарантии Работникам, входящим в состав выборного коллегиального органа (Профсоюзного комитета) и не освобождённых от основной работы, в соответствии с ТК РФ, способствует их деятельности, учитывает мнение при принятии решений по вопросам в социально-трудовой сфере.

7.4. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, нормативно – правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, настоящим коллективным договором.

7.5. Работодатель разрешает освобождение членов выборных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах Работников, участие в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, для участия в работе коллегиальных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной (до 7 календарных дней) профсоюзной учебы, сохраняет средний заработок по их месту основной работы (п.8.1. Отраслевого соглашения).

7.6. Работодатель предоставляет председателю первичной профсоюзной организации 3 дня дополнительного оплачиваемого отпуска в течение календарного года (п.8.2. Отраслевого соглашения) за счет средств Учреждения (п.8.8 Отраслевого соглашения).

7.7. Работодатель производит отчисление денежных средств первичным профсоюзным организациям за счёт поступлений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в размере не менее 0,15 процентов от объёма ассигнований, направляемых на формирование фонда оплаты труда, для проведения культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы (п.6.2. Отраслевого соглашения).

7.8. Первичная профсоюзная организация:

- представляет и защищает права и интересы своих членов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы Работников

независимо от членства в профсоюзах, в случае наделения их полномочиями на представительство, - в установленном первичной профсоюзной организацией Учреждения порядке (ст. 30 ТК РФ). Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

- выступает с предложениями о принятии нормативных правовых актов, касающихся социально-трудовой сферы;
- вправе беспрепятственно посещать рабочие места, где работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и предоставленных прав;
- вправе осуществлять контроль выполнения коллективного договора, соглашений;
- председатель первичной профсоюзной организации или его представитель имеют право присутствовать на всех производственных совещаниях с правом совещательного голоса.

7.9. Первичная профсоюзная организация обязуется, по запросу Работодателя, предоставлять сведения, информацию и документы, подтверждающие порядок и размеры расходования средств (0,15% от объёма ассигнований, направляемых на формирование фонда оплаты труда), полученных от Работодателя на культурно-массовые и лечебно-оздоровительные цели.

7.10. За невыполнение своих обязательств по коллективному договору, первичная профсоюзная организация и лица, входящие в ее руководящие органы, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8. ОХРАНА ТРУДА

8. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при осуществлении трудового процесса.

8.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии с ТК РФ.

8.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с действующим законодательством.

8.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников Учреждения не реже 1 раза в три года.

8.1.5. Обеспечивать проверку знаний Работников Учреждения по охране труда.

8.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений действующего законодательства, которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер Работникам.

В случае объективного установления по результатам специальной оценки условий труда допустимых условий труда на рабочих местах отдельных категорий медицинских Работников Учреждения, которым ранее предоставлялись компенсационные надбавки за вредные (опасные) условия труда, принимать меры к сохранению достигнутого уровня оплаты труда указанных Работников с учётом выполнения показателей эффективности.

8.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

8.1.10. Обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством (определены локальным нормативным актом Учреждения).

8.1.11. Обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения (ст. 220 ТК РФ).

8.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.1.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.14. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.16. Обеспечивать безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и медицинских услуг, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 214 ТК РФ).

8.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приёма пищи Работников Учреждения.

8.3. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой

опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

8.4. Работники обязуются:

8.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

8.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

9. СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВОПРОСЫ

9.1. Работодатель осуществляет при наличии финансовых возможностей следующие выплаты:

- оплата проезда на похороны близких родственников (муж, жена, родители, дети), полнородных и не полнородных братьев и сестёр; (размер и порядок осуществления выплат регламентирован установленным локальным нормативным актом Учреждения исходя из финансовых возможностей учреждения);
- оказание работнику материальной помощи в случае смерти близких родственников (муж, жена, родители, дети) в размере, устанавливаемом локальным нормативным актом Учреждения, но не превышающем 15 000 рублей;
- оказание материальной помощи одному из близких родственников работника (муж, жена, родители, дети) в случае смерти работника в размере, устанавливаемом локальным нормативным актом Учреждения, но не превышающем 15 000 рублей;
- оказание работнику материальной помощи в случае возникновения чрезвычайного обстоятельства, повлекшего за собой причинение материального ущерба и (или) вреда здоровью работника, в размере, устанавливаемом локальным нормативным актом Учреждения, но не превышающем 15 000 рублей.

Для получения выплат, предусмотренных настоящим пунктом, работник должен предоставить работодателю копию документа, подтверждающего

наступление событий, подтверждающие родство с умершим, документы о стоимости проезда.

9.2. Работодатель осуществляет при наличии финансовых возможностей выплату в размере, устанавливаемом локальным нормативным актом Учреждения, но не превышающем 15 000 рублей, отработавшим не менее 10 лет в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, осуществляющих (осуществлявших) деятельность в автономном округе, работающим юбилярам, которым исполняется 50, 55, 60, 65, 70 лет.

Выплата, предусмотренная настоящим пунктом, может быть произведена в течение календарного года, являющегося для работника юбилейным.

9.3. Работодатель осуществляет при наличии финансовых возможностей единовременную выплату в размере, устанавливаемом локальным нормативным актом Учреждения, но не превышающем одного месячного фонда оплаты труда, Работникам, отработавшим в государственных и муниципальных учреждениях здравоохранения, осуществляющих деятельность в автономном округе не менее 15 лет, и уволившимся впервые из Учреждений в связи с выходом на пенсию.

9.4. Выплаты, предусмотренные пунктами 9.1.- 9.3, осуществляются только по основному месту работы и только за счёт средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

9.5. При наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда, либо при наличии финансовой возможности за счёт средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, Работодатель осуществляет единовременное премирование к юбилейным и праздничным датам, профессиональному празднику «День медицинского работника». Порядок и условия премирования устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

9.6. Работодатель производит компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в соответствии с действующим законодательством.

9.7. Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счёт средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов. Оплата стоимости проезда Работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

9.7.1. Право на компенсацию указанных расходов возникает у Работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Учреждении. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у неработающих членов семьи Работника возникает одновременно с возникновением такого права у Работника.

9.7.2. Право на компенсацию указанных расходов у лиц, находящихся в отпусках по беременности и родам, отпусках по уходу за ребенком, числящихся в списочном составе Учреждения и состоящих в трудовых отношениях, возникает одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в Учреждении. Данные лица имеют право на оплату

стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года независимо от оформления ежегодного оплачиваемого отпуска.

9.7.3. В случае, если дню начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные (нерабочие праздничные) дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком, а также другие предоставляемые Работнику дни отдыха и выходные дни, то Работник вправе уехать или вернуться в вышеуказанные дни, не утрачивая права на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа. Выезд Работника к месту использования отпуска может осуществляться по окончании рабочего дня (смены), предшествующего дню отпуска или указанным в настоящем пункте дням отдыха и выходным дням.

Возвращение Работника из места использования отпуска к месту жительства может осуществляться в день выхода на работу из отпуска до начала рабочего дня (смены).

9.7.4. Лица, поступающие на работу в Учреждение, обязаны представить справку с прежнего места работы об использовании (неиспользовании) за последние два года права на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Лицам, указанным в настоящем пункте, а также неработающим членам их семей право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Работодателя проезд к месту использования указанными лицами отпуска и обратно предоставляется с учетом использования указанными лицами данного права на прежнем месте работы.

9.7.5. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

1) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска Работника и обратно к месту жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей, оплату услуг аэропортов за обслуживание пассажиров (аэропортового сбора), а также оплату стоимости авиационных горюче-смазочных материалов (топливного сбора), но не выше стоимости проезда:

- железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда, кроме вагонов повышенной комфортности.

- водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

- воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

2) оплату стоимости проезда транспортом общего пользования (кроме такси), а также оплату стоимости проезда личным транспортом от места жительства или от места отдыха к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

3) оплату стоимости провоза ручной клади и багажа: весом не более 30 килограммов на Работника и 30 килограммов на каждого неработающего члена

семьи дополнительно к нормам бесплатного провоза ручной клади и багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следуют Работник и неработающие члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов (в том числе оплату стоимости перевозки собак, птиц и иных животных, указанных в правилах перевозок пассажиров и багажа, утвержденных Министерством транспорта Российской Федерации);

9.7.6. В случае, если Работник проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору Работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными категориями проезда, выданной организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), но не более фактически произведенных расходов. При этом кратчайшим маршрутом следования признается наименьшее расстояние от места жительства Работника до места использования отпуска, включая промежуточные пункты следования, находящиеся последовательно в направлении от места жительства Работника к месту использования отпуска и обратно по существующей транспортной схеме.

9.7.7. В случае отсутствия прямого маршрута к месту использования отпуска и обратно Работодатель компенсирует Работнику стоимость проезда по всем пунктам следования кратчайшим маршрутом независимо от времени нахождения в промежуточном пункте следования.

Об отсутствии прямого маршрута от места жительства к месту использования отпуска и обратно Работник представляет справку, выданную организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов).

9.7.8. Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска Работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям до 18 лет, а также детям, не достигшим возраста 23 лет, обучающимся на дневных отделениях высших и средних учебных заведений) независимо от времени использования отпуска.

9.7.9. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно Работника и членов его семьи производится перед отъездом Работника в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании представленных билетов или других документов.

Для окончательного расчета в случае выплаты Работнику средств для предварительной компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, Работник обязан в течение трех рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить авансовый отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, посадочных талонов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы Работника и неработающих членов его семьи. В случаях, предусмотренных настоящим толкованием, Работником представляются справка о стоимости проезда, выданная

организацией, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), справка или иной документ (счет на оплату стоимости проезда или другие документы) туристской организации, заключившей с Работником туристский договор, о стоимости проезда в общей стоимости договора о реализации туристского продукта с приложением копии туристского договора и копии документа, подтверждающего оплату туристских услуг, справка, выданная транспортной организацией, осуществляющей перевозку, о стоимости воздушной перевозки по территории Российской Федерации, включенной в стоимость перевозочного документа (авиабилета), копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации, справка организации, осуществляющей продажу проездных и перевозочных документов (билетов), о стоимости проезда детей до 12 лет без услуги наблюдения перевозчиком.

9.7.10. Вышеуказанные выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если Работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа и предоставляются Работнику только по основному месту работы.

9.7.11. При утрате проездных документов, но при наличии документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности, оплата стоимости проезда производится по стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне. В случае отсутствия железнодорожного транспорта – не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным, авиационным транспортом, по наименьшей стоимости проезда.

9.7.12. Если Работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно на второй год и последующие, он может воспользоваться этим правом соответственно на третий, пятый, седьмой и последующие года работы.

9.8. Работодатель выплачивает единовременную выплату к отпуску один раз в календарном году.

9.8.1. Основанием для единовременной выплаты к отпуску является приказ Работодателя о предоставлении отпуска и единовременной выплаты.

9.8.2. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

9.8.3. Единовременная выплата производится на основании письменного заявления Работника Учреждения по основному месту работы и основной занимаемой должности и не зависит от итогов оценки труда Работника.

9.8.4. Единовременная выплата к отпуску выплачивается в размере, ежегодно устанавливаемом локальным нормативным актом Учреждения, не превышающем 2 окладов (должностных окладов) по основной занимаемой должности с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

9.9. Работодатель производит возмещение расходов, связанных со служебными командировками в порядке, определёнными локальным нормативным актом Учреждения.

9.10. Работодатель оказывает Работникам Учреждения платные медицинские услуги по восстановлению зубов (А16.07.002.002) и профессиональной гигиене полости рта и зубов (А16.07.051) по тарифам, включающим себестоимость расходов.

10. ОПЛАТА ТРУДА

10.1. Система оплаты труда Работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

10.2. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

10.3. Заработная плата выплачивается Работнику посредством перечисления на расчетный счет Работника не реже чем каждые полмесяца в следующие сроки: 10-го и 25-го числа каждого месяца: за первую половину месяца зарплата выплачивается 25-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 10-го числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или не рабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.4. Выплата заработной платы производится в валюте РФ (рубли) в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет Работника, открытый в кредитной организации с национальной платежной системой «МИР». 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

10.5. В соответствии со статьёй 147 ТК РФ при определении условий труда работников в установленном порядке как вредных, исходя из финансово-экономического положения учреждения и с учётом мнения первичной профсоюзной организации, установление Работодателями Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты компенсационного характера (повышения оплаты труда) в зависимости от подкласса (степени) вредности в следующем размере:

- вредные условия труда 1 степени – от 4 до 7% оклада (должностного оклада);
 - вредные условия труда 2 степени – от 8 до 11% оклада (должностного оклада);
 - вредные условия труда 3 степени – от 12 до 14% оклада (должностного оклада);
 - вредные условия труда 4 степени – от 15 до 16% оклада (должностного оклада).
- (п.3.7. Отраслевого соглашения).

10.6. Работа, выполняемая в нерабочие, праздничные и выходные дни производится в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ, оплата которой

осуществляется согласно ст. 153, 290 ТК РФ. Оплата труда Работников, привлекающихся к работе в выходные и (или) нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени, если эта работа не компенсировалась предоставлением им другого дня отдыха, осуществляется в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за каждый день или час работы, с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной системой оплаты труда (Постановление Конституционного Суда РФ от 28.06.2018г. №26-П).

10.7. Если Работник письменно предупредил Работодателя о начале простоя, то время такого простоя, допущенного по вине Работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы, а при отсутствии вины сторон – не менее 2/3 должностного оклада Работника.

10.8. Выплаты стимулирующего характера осуществляются Работодателем на основании локального нормативного акта.

10.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчёте.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

10.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

10.11. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы Работников.

10.12. Индексация заработной платы является одной из мер, направленных на обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы, наряду с пересмотром заработной платы Работников и других мер, применяемых Учреждением. При определении возможности и размера индексации заработной платы прежде всего учитываются финансовые показатели Учреждения и общая экономическая ситуация на рынке. Индексация может производиться, как правило, не реже, чем 1 раз в год. Индексация может производиться путем увеличения окладов в размере не менее 4% от окладов Работников. Конкретные размеры индексации устанавливаются соответствующим приказом руководителя Учреждения.

11. ОТПУСКА

11.1. Работникам Учреждения, в порядке, установленном законодательством, предоставляются:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (регламентировано установленным локальным нормативным актом Учреждения);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в условиях ненормированного рабочего дня (регламентировано установленным локальным нормативным актом Учреждения);

11.2. Дни ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда предоставляются за каждый рабочий год и суммируются с днями ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст. 120 ТК РФ). Стаж работы, дающий право на данный отпуск, определяется в календарном исчислении и отсчитывается со дня начала работы. При определении количества календарных дней при предоставлении Работнику дополнительного отпуска за работу во вредных условиях количество календарных дней дополнительного отпуска округляется в пользу Работника.

При предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу во вредных и (или) опасных условиях труда учитывается только фактически отработанное в данных условиях время, количество дней отпуска рассчитывается пропорционально отработанному времени. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за работу с вредными условиями труда определяется с учетом фактически отработанного времени в данных условиях независимо от того, на полную или неполную ставку занят Работник, в том числе и при условии его занятости менее 0,5 ставки (Решение Верховного суда Российской Федерации от 26.01.2017г. №АКПИ16-1035).

11.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем. Заявление на предоставление отпуска, предусмотренного настоящим пунктом, направляется Работодателю не позднее, чем за три рабочих дня до его начала.

11.4. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, жёнам (мужьям), детям военнослужащих, мобилизованных, заключивших контракт с Министерством обороны России, 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 - до 5 календарных дней;

- в связи со свадьбой родственника Работника (дети, родители, брат или сестра) – до 5 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, родители, дети, полнородные и неполнородные братья и сестры) без учета времени проезда к месту погребения - до 5 календарных дней;
- Работникам, имеющим детей дошкольного возраста: если ребенок впервые идет в школу – 1 день (1 сентября) и на «Последний звонок» в связи с окончанием школы – 1 календарный день.

11.5. При реализации права на оплачиваемый отпуск Работник обязан направить письменное заявление Работодателю не позднее, чем за две недели до его начала, если отпуск будет предоставляться не в соответствии с графиком отпусков.

11.6. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней (ст.23 Федерального закона от 24.11.1995г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

11.7. В день сдачи крови и её компонентов, а также в день связанного с этим медицинского освидетельствования, Работник освобождается от работы. Работник должен заранее предупредить непосредственного руководителя, специалиста кадровой службы путём подачи заявления о возможной сдаче крови и её компонентов и об отсутствии в связи с этим на рабочем месте. В первый рабочий день Работник обязан предоставить документы, подтверждающие факт сдачи крови и её компонентов, а также связанного с этим медицинского освидетельствования.

11.8. В случае, если по соглашению с Работодателем Работник (путем согласования заявления, поданного за 2 – 3 дня до предполагаемого дня сдачи крови и ее компонентов) в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

12. ПООЩРЕНИЕ ЗА УСПЕХИ В ТРУДЕ

12.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения Работников Учреждения:

- объявление благодарности; премирование; награждение почетной грамотой;
- представление к ведомственным и государственным наградам (приложение №2);
- занесение информации на Доску почета Учреждения.

12.2. Поощрения объявляются приказом по Учреждению, доводятся до сведения коллектива (с учетом требований законодательства по обращению с персональными данными) и заносятся в трудовую книжку Работника в случаях, предусмотренных законодательством.

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

13.1. За нарушение трудовой дисциплины Работодатель применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

13.2. Увольнение по инициативе Работодателя может быть применено в случаях (ст. 81 ТК РФ, ст. 71 ТК РФ):

- ликвидации Учреждения;
- сокращения численности или штата Работников Учреждения
- несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- смены собственника имущества Учреждения (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления Работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории Учреждения - Работодателя или объекта, где по поручению Работодателя Работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого Работника, пациентов Учреждения;
 - г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения Работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- принятия необоснованного решения руководителем Учреждения (филиала), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

- однократного грубого нарушения руководителем Учреждением (филиала), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления Работником Работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- при неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя Работник имеет право обжаловать в суде (ст. 71 ТК РФ).
- в других случаях, установленных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

13.3. До применения взыскания от Работника должно быть затребовано объяснение. В случае отказа Работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учёт мнения представительного органа Работников. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трёх лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

13.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

13.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под роспись в течение трёх рабочих дней со дня его издания и может быть обжалован им в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

13.6. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа Работников.

13.7. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка также влечёт за собой применение мер дисциплинарного воздействия.

13.8. В случае, не урегулирования вопроса между Работодателем и Работником, каждый Работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам (приложение №1).

14. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14.1. В целях оперативного решения вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, внесения в коллективный договор изменений и дополнений, толкования отдельных положений коллективного договора, стороны создают комиссию по урегулированию социально-трудовых отношений с равным представительством от Работодателя и Работников. Задачи и порядок работы комиссии определяется соответствующим положением, принимаемым на первом заседании комиссии.

14.2. В случае возникновения индивидуального трудового спора, т.е. разногласий между Работником и Работодателем по условиям трудового договора, Работодатель признает право первичной профсоюзной организации Учреждения и филиалов представлять и защищать права и интересы Работников в ходе урегулирования индивидуальных трудовых споров.

14.3. Лица, нарушившие порядок переговоров, не предоставившие другой стороне необходимую информацию или исказившие ее, нарушающие порядок осуществления контроля выполнения коллективного договора, а также лица, виновные в его неисполнении или нарушении условий настоящего коллективного договора, могут быть привлечены к ответственности, предусмотренной действующим законодательством РФ.

14.4. Текст коллективного договора размещается в папке «Профком» в локальной сети Учреждения.

14.5. Выполнение положений коллективного договора в структурных подразделениях Учреждения контролируется руководителями структурных подразделений, которые несут дисциплинарную ответственность за невыполнение его условий.

14.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует в течение трех лет. По истечении установленного срока коллективный договор может быть продлен, но не более чем на три года. В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора, либо продлении действующего.

14.7. Контроль за соблюдением коллективного договора осуществляют обе стороны.

15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, в семидневный срок со дня его подписания.

15.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой сформирован для подготовки и принятия коллективного договора на равноправной основе.

15.3. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора и по фактам обращений Работодателя, первичной профсоюзной организации, отдельных Работников. Отчёт о выполнении коллективного договора проводится 1 раз в год на общем собрании трудового коллектива представителями сторон.

15.4. В течение действия коллективного договора в него могут вноситься изменения и дополнения в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ РАССМОТРЕНИЯ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

1. Органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, реализующим право Работников на защиту их трудовых прав, является Комиссия по трудовым спорам (далее – «КТС», «Комиссия»).
2. Индивидуальными трудовыми спорами признаются:
 - неурегулированные разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора, соглашений, трудового договора;
 - споры между Работодателем и лицом, ранее состоявшим с ним в трудовых отношениях;
 - споры между Работодателем и лицом, изъявившим желание заключить с ним трудовой договор, в случае отказа Работодателя от заключения такого договора.
3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а также настоящим Положением.
4. КТС образуется по инициативе Работников и (или) Работодателя из равного числа представителей сторон настоящего коллективного договора – по 4 человека от каждой.
5. Представители Работников в Комиссию избираются общим собранием (конференцией) Работников Учреждения, а представители Работодателя – назначаются приказом руководителя Учреждения.
6. КТС избирает из своего состава председателя и секретаря, имеет печать и осуществляемое Работодателем организационно-техническое обеспечение.
7. Законодательством установлен трехмесячный срок обращения в КТС, который исчисляется со дня, когда Работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Комиссия может восстановить этот срок, в случае пропуска его по уважительным причинам, и разрешить спор по существу. Вопрос о восстановлении срока решается Комиссией при наличии соответствующего заявления Работника в порядке, установленном настоящим Положением.
8. Заявление Работника, поступившее в Комиссию, подлежит обязательной регистрации.
9. Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи Работником заявления.
10. Спор рассматривается в присутствии Работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие Работника или его представителя допускается лишь по его письменному заявлению. В случае неявки Работника или его представителя на заседание указанной комиссии рассмотрение трудового спора откладывается. В случае

вторичной неявки Работника или его представителя без уважительных причин Комиссия может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает Работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах установленного срока.

11. КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию Комиссии Работодатель обязан в установленный срок представлять ей необходимые документы.

12. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих Работников, и не менее половины членов, представляющих Работодателя.

13. На заседании Комиссии ведется протокол, который подписывается председателем или его заместителем и заверяется печатью КТС.

14. Комиссия принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании ее членов.

15. В решении КТС указываются:

- наименование подразделения, фамилия, имя, отчество, должность, профессия или специальность обратившегося в Комиссию Работника;
- даты обращения и рассмотрения спора, существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов Комиссии и других лиц, присутствовавших на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования.

16. Надлежаще заверенные копии решения Комиссии вручаются Работнику и Работодателю (их представителям) в течение трех дней со дня принятия решения.

17. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

18. В случае неисполнения решения в установленный срок Комиссия выдает Работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Удостоверение не выдается, если Работник или Работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

19. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение Комиссии в исполнение в принудительном порядке.

20. В случае пропуска Работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам Комиссия, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок.

21. В случае если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, Работник вправе перенести его рассмотрение в Государственную инспекцию по труду, Территориальный или Окружной профсоюз работников здравоохранения.

22. Решение Комиссии может быть обжаловано Работником или Работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения ему копии соответствующего решения.

23. Членам КТС предоставляется свободное от работы время для участия в работе Комиссии с сохранением среднего заработка.

24. Порядок увольнения Работников, избранных в состав КТС, определяется ТК РФ.

ПОЛОЖЕНИЕ О НАГРАЖДЕНИИ РАБОТНИКОВ

1. В целях морального поощрения Работник Учреждения в порядке, установленном соответствующим нормативным актом, может быть награжден:

1.1. В порядке, предусмотренном Положением о государственных наградах Российской Федерации, утвержденном Указом Президента РФ от 07.09.2010г. № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации...»:

- Знаком отличия «Заслуженный врач Российской Федерации»;
- Почетным званием «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации».

1.2. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 10.08.2012г. №78н «О ведомственных наградах Министерства здравоохранения Российской Федерации...»:

- Нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»;
- Почетной грамотой Министерства здравоохранения Российской Федерации.

1.3. В соответствии с Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 27.11.2015г. № 125-оз «О наградах и почетных званиях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»:

- Знаком «За заслуги перед Ханты-Мансийским автономным округом - Югры»;
- Почётной грамотой Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;
- Благодарностью Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;
- Почётной грамотой Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры;
- Почётным званием «Заслуженный работник здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

1.4. В соответствии с нормативными актами муниципальных образований:

- Почётной грамотой Думы города;
- Благодарственным письмом Думы города.

1.5. В соответствии с нормативными актами Департамента здравоохранения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры:

- Почетной грамотой Департамента;
- Благодарностью Департамента.

1.6. В соответствии с локальными нормативными актами Учреждения:

- Почётной грамотой Учреждения;
- Благодарственным письмом Учреждения.

2. Поощрения и льготы для награжденных Работников:

2.1. Работнику, награждённому знаком «Отличник здравоохранения», выплачивается единовременное денежное вознаграждение Работодателем, в размере до двух базовых окладов (базовых должностных окладов) с применением

процентной надбавки и районного коэффициента по основной занимаемой должности.

2.2. Работники, награждённые Почётной грамотой Минздрава РФ, могут быть премированы органом (организацией), возбудившим ходатайство о награждении.

2.3. Работнику, имеющему награды и (или) почётные звания Автономного округа предоставляется право участия в торжественных заседаниях окружных государственных органов, органов местного самоуправления муниципальных образований автономного округа, проводимых по случаю государственных праздников, юбилеев и других торжеств.

Работники, удостоенные Благодарственного письма Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры или награжденные Почетной грамотой Думы Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, Почётной грамотой Думы города - вручается денежная премия из средств бюджетов автономного округа и города соответственно.

3. Первичное ходатайство о награждении Работника оформляется коллективом структурного подразделения, в штате которого состоит кандидат, после чего рассматривается Работодателем совместно с первичной профсоюзной организацией. В случае принятия решения об удовлетворении ходатайства Работодатель издает соответствующий приказ либо направляет необходимое представление в порядке, установленном нормативными документами.

3.1. Порядок и сроки подачи ходатайств о награждении работников (не позднее 10 декабря текущего года).

В настоящем шнуре пронумеровано, прошито и скреплено
Печатью 32 (тридцать два) листа
Главный врач БУ ХМАО-Югры «Клинический
врачебно-физкультурный диспансер»

В.А.Гильянов

Председатель первичной профсоюзной организации
БУ «Клинический врачебно-физкультурный диспансер»
Филиал в городе Сургуте

А.В.Кихтева

Председатель первичной профсоюзной организации
БУ «Клинический врачебно-физкультурный диспансер»
Филиал в городе Нефтеюганске

А.Т.Парасенко

Председатель первичной профсоюзной организации
БУ «Клинический врачебно-физкультурный диспансер»
город Ханты-Мансийск

В.Р.Пестышева

