

МИНИСТЕРСТВО ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ АДЫГЕЯ

От трудового коллектива
Председатель первичной
профсоюзной организации

В.А. Ткаченко

2023 г.



От работодателя
Директор
ГБУЗ РА «МИАЦ МЗ РА»

А.Н. Саферов

2023 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Адыгея

«Медицинский информационно-аналитический центр Министерства

здравоохранения Республики Адыгея»

на 2021-2024 гг.

(новая редакция)

Принят на собрании
Коллектива ГБУЗ РА «МИАЦ МЗ РА»

Протокол №3

Дата 29 марта 2023г.

г. Майкоп

2023 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

I.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
II.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН.....	4
III.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	6
IV.	ОПЛАТА ТРУДА.....	6
V.	РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА.....	7
VI.	СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	10
VII.	УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.....	11
VIII.	МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.....	12
IX.	ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	13
X.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	15
XI.	ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	15

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – КД) заключён между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении здравоохранения Республики Адыгея «Медицинский информационно-аналитический центр Министерства здравоохранения Республики Адыгея» (ГБУЗ РА «МИАЦ МЗРА»).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

– представитель Работодателя – директор ГБУЗ РА «МИАЦ МЗ РА» Саферов Александр Николаевич, действующий на основании Устава;

– представитель Работников – Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗ РА «МИАЦ МЗ РА», Ткаченко Владимир Александрович, действующей на основании Устава профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

1.3. Настоящий КД разработан в целях учета и согласования интересов работников и работодателей и заключено в соответствии:

1.3.1. Соглашением между Кабинетом Министра Республики Адыгея, Федерацией профсоюзов Республики Адыгея, и объединение работодателей РА.

1.3.1. Соглашением между Министерством здравоохранения Республики Адыгея и Адыгейская республиканская организация профсоюзов работников здравоохранения Российской Федерации.

1.3.2. КД заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и законодательными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Республики Адыгея, направленными на обеспечение социальной защиты работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Адыгея «Медицинский информационно-аналитический центр Министерства здравоохранения Республики Адыгея» (ГБУЗ РА «МИАЦ МЗ РА»).

1.4. Действие КД распространяется на всех работников ГБУЗ РА «МИАЦ МЗ РА» Работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочивает орган первичной профсоюзной организации предоставлять интересы во взаимоотношениях с Работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, выполнения ст. 337 ТК РФ.

1.5. КД, после его подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду на основании ст. 50 ТК РФ.

1.6. На работников, осуществляющих трудовую деятельность в учреждении по совместительству (внешнему, внутреннему) распространяется действие КД.

1.7. КД разработан и заключен Сторонами добровольно на основе соблюдения норм, установленных законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права Российской Федерации и Республики Адыгея, полномочий представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора. Действий настоящего КД распространяется на всех работников ГБУЗ РА «МИАЦ МЗ РА».

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При ликвидации учреждения КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст КД не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. Стороны КД обязуются проводить обсуждение итогов выполнения КД на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.12. В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению КД, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением КД, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных КД, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с законом РФ.

1.14. В период действия настоящего КД стороны руководствуются законодательством Российской Федерации, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения (забастовок).

1.15. ТК РФ, и иные нормативные акты Российской Федерации, Республики Адыгея содержащие нормы трудового права, принятые в период действия настоящего КД, улучшающие правовое и социально-экономическое положение Работников, расширяют действия соответствующих пунктов настоящего КД с момента вступления их в силу.

1.16. Положения настоящего КД являются обязательным для выполнения, при этом не ограничивают права работодателей в расширении социальных гарантий и мер социальной поддержки работникам при наличии финансовых возможностей для их обеспечения.

1.17. Работодатель учреждения признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, Стороны КД обязуются:

2.1.1. Осуществлять совместный контроль за исполнением настоящего КД.

2.1.2. Проводить совместную аналитическую и экспертную оценку проектов нормативных правовых актов, затрагивающих профессиональные, социально-экономические интересы работников учреждения ГБУЗ РА «МИАЦ МЗ РА».

2.1.3. Предоставлять друг другу информацию, необходимую для решения хода реализации КД, а также рассмотрение вопросов о возможности внесения в КД изменений, дополнений и подготовки проектов последующих КД.

2.1.4. Проводить разъяснительную работу в части совершенствования системы оплаты труда и оформления трудовых отношений с работниками на основе «эффективного контракта».

2.1.5. Содействовать поддержанию благоприятного морально-психологического климата в учреждении.

2.1.6. Принимать меры по предупреждению возникновения в ГБУЗ РА «МИАЦ МЗ РА» коллективных трудовых споров, а при наличии оснований для их возникновения –

конструктивно урегулировать трудовой спор с учетом приоритетного использования возможностей двухсторонних переговоров.

2.1.7. Проводит спортивные соревнования, творческие конкурсы.

2.1.8. Рассматривать вопросы, не включенные в КД, а также проводить взаимные консультации по актуальным вопросам урегулирования социально-трудовых отношений.

2.1.9. В целях привлечения и сохранения кадров вносить предложения директору учреждения по вопросам:

– расширения мер социальной защиты работников;

– обеспечения экономических, социально-трудовых прав и интересов работников.

2.2. Обязательства работодателя:

2.2.1. Соблюдать положения КД.

2.2.2. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий КД.

2.2.3. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.2.4. Обеспечивать Работникам оплату за труд в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ РА «МИАЦ МЗ РА».

2.2.5. Выплачивать в полном размере Работникам заработную плату в сроки установленные законодательством Российской Федерации.

2.2.6. Создавать условия для профессионального роста работников, повышения мотивации производительности труда.

2.2.7. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.2.8. Знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.2.9. Соблюдать права первичной профсоюзной организации, установленные законодательством Российской Федерации и КД.

2.3. Обязательства Работников:

– соблюдать положения настоящего КД;

– полно, качественно, своевременно и добросовестно выполнять трудовые обязанности, изложенные в документах учреждения, с которыми они были ознакомлены под роспись (настоящий КД, Правила внутреннего трудового распорядка, Положения об охране труда и пожарной безопасности);

– бережно относиться к имуществу, соблюдать режим экономии при расходовании энергоресурсов, воды;

– принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении инновационных программ;

– совершенствовать профессиональное мастерство.

– обеспечивать высокую эффективность производственных ресурсов, рационально использовать свое рабочее время.

– принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному производственному процессу (простой, авария). Незамедлительно сообщать Работодателю (директору ГБУЗ РА «МИАЦ МЗ РА») о возникновении ситуации, представляющих угрозу здоровью и жизни людей, сохранности имущества Работодателя.

– внешний вид работника учреждения ГБУЗ РА «МИАЦ МЗ РА» при исполнении им должностных обязанностей в зависимости от условий работы и формата служебного мероприятия должен способствовать уважению граждан к учреждению, соответствовать общепринятому деловому стилю, который отличают официальность, сдержанность, традиционность, аккуратность, а также выражает нейтральность на национальность и религию.

2.4. Первичная профсоюзная организация:

2.4.1. Обязуется соблюдать положения КД и обеспечивать их соблюдение членами профсоюза.

2.4.2. Осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации.

2.4.3. Предоставляет консультации и правовую помощь Работникам по вопросам занятости, охраны труда, трудового законодательства Российской Федерации.

2.4.4. Предоставляет Работодателю обоснованные предложения по организации и проведению культурно-массовой и спортивной работы в учреждении.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются ТК РФ, трудовым договором (эффективный контракт), Правилами внутреннего распорядка, настоящим КД.

3.1.2. Руководитель учреждения обязуется оформлять с работником трудовой договор (эффективный контракт) в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

3.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника, определенное законодательством о труде Российской Федерации, и КД.

3.1.4. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст. 57 ТК РФ, а форма трудового договора соответствовать, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда», Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

3.1.5. Каждому Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень, гарантируется приоритет в переводе на более высокую должность с повышением должностного оклада, при наличии в учреждении вакантных должностей.

3.1.6. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не более трех месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Система оплаты труда работников ГБУЗ РА «МИАЦ МЗРА» устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Кабинета Министров Республики Адыгея от 22 июня 2009 № 127 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Адыгея, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Адыгея, по видам экономической деятельности» (с изменениями и дополнениями от: 27 января, 29 июня, 30 ноября 2010 г., 27 июня 2012 г., 18 апреля, 12 августа 2013 г., 24 марта, 7 июля, 25 сентября 2014 г., 6 февраля, 20 сентября 2017 г.), постановлением Кабинета Министров Республики Адыгея от 20 сентября 2017 года № 166, постановлением Кабинета Министров Республики Адыгея от 26.10.2022 № 265 «Об увеличении оплаты труда работников государственных органов Республики Адыгея и государственных учреждений Республики Адыгея», приказа Министерства здравоохранения Республики Адыгея №920 от 27.10. 2022 «Об увеличении размеров окладов руководителей государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Министерству здравоохранения Республики Адыгея» настоящим КД и другими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Республики Адыгея, содержащими нормы трудового права.

4.2. Оплата труда работников ГБУЗ РА «МИАЦ МЗРА» осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ РА «МИАЦ МЗРА».

4.3. Стороны КД договорились:

4.3.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение профсоюзного комитета учреждения.

4.3.2. Вносить изменения и дополнения в локальные нормативные акты учреждения в части оплаты труда в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными актами Российской Федерации, Республики Адыгея, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета учреждения.

4.3.3. Создавать условия для оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, повышения качества оказываемых услуг.

4.3.4. Обеспечить заключение (оформление) с работниками трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), которые предусматривают такие обязательные условия оплаты труда, как:

– размер оклада (должностного оклада), конкретно установленного за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда;

– размеры выплат компенсационного характера;

– виды и размеры выплат стимулирующего характера и условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, в зависимости от установленных критериев эффективности.

4.3.5. В целях поощрения работников учреждения и ориентации их на повышение производительности труда, улучшение качества выполняемых работ, раскрытие индивидуальных качеств работников в достижении общих результатов труда, развитие инициативы, мотивацию применения современных форм и методов в организации труда, соблюдение трудовой дисциплины производить выплаты стимулирующего характера в виде премиальных выплат за счет экономии ФОТ в соответствии с Положением о премировании работников ГБУЗ РА «МИАЦ МЗРА».

4.3.6. Выплачивать заработную плату работникам в месте выполнения работы. На основании письменного заявления работника бесплатно перечислять его заработную плату на счет в банке.

4.3.7. Выплачивать заработную плату работникам два раза в месяц (ст.136 ТК РФ): не позднее 20 числа каждого месяца - за первую половину месяца, начисляемую исходя из фактически отработанного времени, на основании данных, отраженных в Табеле учета рабочего времени за первую половину месяца; и не позднее 5 числа каждого месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.3.8. Выдавать каждому работнику при выплате заработной платы расчетный листок с информацией о ее составных частях, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

V. РЕЖИМЫ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Стороны КД договорились:

5.1.1. Работодатель в соответствии с действующим трудовым законодательством РФ и Республики Адыгеи обеспечивает Работникам здоровые и безопасные условия труда.

5.1.2. Работодатель требует от Работников соблюдения правил внутреннего трудового распорядка и ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

5.1.3. Режим труда и отдыха в учреждении определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.4. Продолжительность рабочего времени работников ГБУЗРА «МИАЦ МЗРА» составляет 40 часов в неделю, на основании ст. 350 ТК РФ медицинским работникам установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

Для работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;
- время начала работы - 8.00, время окончания работы - 17.00;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 12.00 до 12.48.

Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Для работников с местом работы в МЗРА по адресу: РА, г. Майкоп, ул. Советская, 176 устанавливается следующий режим рабочего времени:

- время начала работы - 9.00, время окончания работы - 18.00;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 13.00 до 14.00.

Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

5.1.5. Операторам Контакт – центра режим рабочего времени устанавливается согласно графику, которая утверждается ежемесячно.

5.1.6. Работодатель имеют право привлекать работников к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, для сверхурочной работы в порядке, установленном ТК РФ или с согласия работника для работы по совместительству, оформленной по отдельному трудовому договору.

5.1.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, установленные ст. 112 ТК РФ, не допускается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.1.8. Предоставляются ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью:

- 28 календарных дней всем работникам учреждения;
- 30 календарных дней работающим инвалидам;
- 31 календарный день работникам в возрасте до 18 лет;

5.2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка ст. 114 ТК РФ. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней ст. 115 ТК РФ.

5.3. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, составляемых Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

5.4 Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам учреждения ст. 116 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется КД, правилами внутреннего трудового распорядка или локальными нормативными актами учреждения ст. 119 ТК РФ;

5.5. Предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их желанию:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данном учреждении;
- работающим мужчинам в период нахождения жены в отпуске по беременности и

родам, независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении;

– супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих).

5.6. Предоставляют ежегодные оплачиваемые отпуска в удобное для работника время по их письменному заявлению, предоставленному работодателю до составления графика отпусков:

–одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;

–женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;

–опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей;

–работникам, имеющим ребенка-инвалида;

–несовершеннолетним работникам;

–работникам, обучающимся без отрыва от производства;

–лицам, награжденным знаком «Почетный донор России».

5.7. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска суммируют все предусмотренные дополнительные оплачиваемые отпуска с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.8. Выплачиваются при увольнении работника компенсацию за все неиспользованные отпуска (как основной, так и дополнительный).

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

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора.

В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

5.9. 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

–родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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;

–в других случаях, предусмотренных ТК РФ.

5.10. Работникам, предупрежденным об увольнении в связи с сокращением численности или штата сотрудников, по их письменному заявлению предоставляется оплачиваемое время для поиска работы общей продолжительностью до 8 часов в неделю.

5.11. В случае реорганизации или ликвидации учреждения либо сокращения численности или штата работников, возможного расторжения трудовых договоров с работниками персонально и в письменной форме под роспись Работодатель сообщают об этом Работникам, а также информируют Адыгейскую республиканскую организацию профсоюза работников здравоохранения, первичную профсоюзную организацию и органы службы занятости не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных

требований к ним, условий оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если это может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.12. В случае увольнения Работников в связи с ликвидацией, реорганизацией учреждений, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

5.13. При принятии решений о высвобождении в связи с ликвидацией и реорганизацией учреждений, сокращением численности или штата работников руководствоваться нормами ТК РФ при проведении отбора кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализовывать преимущественное право оставления на работе с учетом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179 и 180 ТК РФ.

5.14. При сокращении численности или штата работников предоставлять преимущественное право на оставление на работе помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, работникам:

- работникам, пред пенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- работникам, проработавшим более 10 лет в данном учреждении;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;
- работникам, обучающимся по заочной форме в образовательных учреждениях высшего профессионального образования или среднего профессионального образования;
- работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.

5.15. Работодатель учреждения:

5.15.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяют численность высвобождаемых работников. В целях предотвращения массового высвобождения Работников при временном сокращении объемов работ Работодатель проводят обязательные взаимные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации и разрабатывают мероприятия по поддержке занятости, социальной защищенности Работников.

5.15.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

5.15.3. Проводят профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников за счет средств работодателя. Условия и порядок проведения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации определяются КД, соглашениями, трудовым договором. При направлении работодателем работников для повышения квалификации с отрывом от работы за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

VI. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Организацию профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников.

6.1.2. Подготовку работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель ч. 1 ст. 196 ТК РФ. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель за счет собственных средств проводит профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, для повышения квалификации ч. 4. ст. 196 ТК РФ. При повышении квалификации Работников с отрывом от работы за ним сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы на весь период обучения.

6.1.3. Поощрение творческой инициативы Работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда.

6.3. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации, защищает интересы работников учреждения при смене собственника имущества учреждения, его реорганизации или ликвидации.

VII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обязан:

7.2.1. Обеспечивать соблюдение государственных нормативных требований охраны труда в соответствии с трудовым законодательством РФ и Республики Адыгея и иными нормативными правовыми актами.

7.2.2. Совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации для обеспечения требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах.

7.2.4. Осуществлять обязательное социальное страхование и иное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.5. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда с обязательным участием представителя Профсоюза в порядке, установленном нормативными правовыми актами в области охраны труда в соответствии со ст.9 Федерального закона «О специальной оценке условий труда».

7.2.6. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.2.7. Обеспечивать соответствующие требованиям охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте, не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда, организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты, принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи, ознакомление работников с требованиями охраны труда ст. 212 ТК РФ.

7.2.8. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и медицинские осмотры (обследования) в соответствии со ст. 213 ТК РФ.

7.2.9. Использовать финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний работников за счет средств фонда социального страхования (20%).

7.2.10. Беспрепятственно допускать представителей выборных органов первичных профсоюзных организаций для проведения проверок условий и охраны труда в учреждении, независимой экспертизы условий труда, участия в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

7.2.11. Рассматривать представления профсоюзных инспекторов труда и (или) уполномоченных лиц по охране труда Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и информировать о принятых мерах.

7.2.12. Установить запрет на курение табака на территории и в помещениях ГБУЗ РА «МИАЦ МЗ РА» в соответствии с Федеральным законом от 23.02.2013 N 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

7.2.13. Создает комиссии по охране труда на паритетной основе.

7.2.14. Разрабатывать предложения, направленные на улучшение условий и охраны труда Работников и улучшение организации работы в области охраны труда.

7.3. Работник обязан:

7.3.1. Соблюдать требования Положения об организации работы по охране труда работников ГБУЗ РА «МИАЦ МЗРА».

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

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

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

7.3. Первичная профсоюзная организация обязана:

7.3.1. Проводить разъяснительную работу с работниками учреждения по выполнению ими обязанностей в области охраны труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

7.3.2. Организовать работу и осуществлять контроль за соблюдением Работодателя трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, выполнением условий КД, соглашений по вопросам охраны труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ.

7.3.3. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателями о периодичности проведения инструктажей и обучения работников по охране труда, правилам оказания первой помощи пострадавшим и применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.4. Осуществляет контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении.

7.3.5. Входит в состав комиссии по охране труда.

VIII. МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Стороны КД договорились:

8.1.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ).

8.1.2. Работодатель согласовывает с первичной профсоюзной организацией формирование и распределение средств на социальные нужды учреждения (культурно-массовые, оздоровительные и спортивные мероприятия) в частности:

- в связи с юбилейными датами со дня рождения (50, 55, 60, 70 лет...)
- в связи с длительной болезнью работника;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью близких родственников;

– связи с другими особыми обстоятельствами по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации

8.1.3. Обеспечивать право на получение компенсации на оплату проезда предоставляется врачам, среднему и младшему медицинскому персоналу, проживающим в сельских населенных пунктах, поселках городского типа и за пределами Республики Адыгея, прибывающим на работу в город Майкоп, город Адыгейск, районные центры Республики Адыгея и обратно, в соответствии с приказом Министерства Республики Адыгея от 01 декабря 2012 г. № 716 и изменений к нему приказом Министерства Республики Адыгея от 22 апреля 2013 г. № 275.

8.2. Первичная профсоюзная организации учреждения обязуется:

– обеспечить представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов Работников, являющихся членами Профсоюза, в том числе посредством проведения проверок правовой и технической инспекциями труда Профсоюза. Способствовать созданию условий для повышения жизненного уровня Работников, являющихся членами Профсоюза и их семей;

– проводить необходимую работу по обеспечению детей Работников, являющихся членами Профсоюза, путевками на период каникул в оздоровительные лагеря;

– обеспечить родителей, имеющих детей Новогодними подарками;

– проводить работу по организации отдыха и лечения Работников, оказывать содействие в приобретении путевок для отдыха и оздоровления по льготным ценам;

– обеспечить родителей, имеющих детей идущих в первый класс подарками;

– совместно с Работодателем проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в коллективе учреждения;

– проводить торжественные и юбилейные мероприятия;

– проводить мероприятия посвященные Новому Году, Дню защитника Отечества, Международному женскому дню 8 Марта, Дню медицинского работника;

– поощрять профсоюзных активистов и членов профсоюза за активную работу;

– поздравлять членов профсоюзной организации с днем рождения.

IX. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Руководитель учреждения:

9.1.1. Признает права профсоюзной организации, действующей на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

9.1.2. Соблюдает права и гарантии членов профсоюза, выборных органов профсоюза, в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», данного Соглашения.

Гарантирует невмешательство в деятельность профсоюза, не препятствуют созданию и функционированию структур профсоюза в Организациях независимо от организационно-правовой формы.

9.1.3. Предусматривает в коллективном договоре обязательства по установлению выплат стимулирующего характера председателю профсоюзного комитета за работу по социальной защите работников за счет средств организации в размере 5% от оклада при условии членства в профсоюзе более 50% сотрудников.

9.1.4. Осуществляет представление документов на награждение отраслевыми (ведомственными) наградами Работников учреждения при наличии согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9.1.5. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, в размере 1%.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим КД Работодатель обязуется:

9.4. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим КД.

9.5. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.6. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.7. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

9.8. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

9.9. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

9.10. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.11. Взаимодействие работодателя с первичной профсоюзной организацией осуществляется посредством учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 и 373 ТК РФ;

9.12. Для осуществления уставной деятельности первичной профсоюзной организации ГБУЗ РА «МИАЦ МЗ РА» Работодатель обязуется соблюдать права профсоюзов,

установленные действующим законодательством РФ, Республики Адыгея и настоящим КД в соответствии с (Гл. 58 ТК РФ);

9.13. Члены первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.14. Члены первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.15. Представителя первичной профсоюзной организации включают в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9.16. Первичная профсоюзная организации учреждения обязуется:

- содействовать эффективности работы учреждения ГБУЗ РА «МИАЦ МЗ РА»;
- нацеливать Работников учреждения на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, своевременно и качественно выполнять трудовые обязанности,
- осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств направленных на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы;
- информировать трудовой коллектив о работе профсоюзной организации первичной организации;
- информировать трудовой коллектив о расходах средств бюджета профсоюзной первичной организации.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего КД на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Разъяснять условия КД работникам учреждения.

10.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий КД в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

10.4. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

XI. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11. Настоящий КД заключен сроком на 3 (три) года. Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более 3 (трех) лет.

11.1. В течение 7 (семи) дней после подписания КД Работодатель направляет его в соответствующий орган по труду на регистрацию.

11.2. В период действия КД все споры и разногласия между сторонами социального партнерства учреждения в приоритетном порядке разрешаются путем переговоров и консультаций, а при недостижении согласия – в порядке, установленном законодательством РФ.

11.3. Все изменения и дополнения к КД в период его действия вносятся только по взаимному согласию сторон.

11.4. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в настоящий КД по протокольному согласованию с последующим информированием трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения обсуждаются и применяются только на собрании Работников ГБУЗ РА «МИАЦ МЗ РА».

11.5. Стороны договорились, что ответственность за нарушение или невыполнение КД лицами, представляющими Работодателя или Работников ГБУЗ РА «МИАЦ МЗ РА», будет рассматриваться в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.7. КД составлен в 3-х экземплярах, которые имеют одинаковую юридическую силу.

Прошито, пронумеровано и

скреплено

печатью

(Handwritten signature) листов

Директор ГБУЗ РА «МИАЦ МЗРД»

А.Н. Сафиров

