

Представитель работодателя
Главный врач
БУЗОО "Большереченская ЦРБ"

Представитель от трудового коллектива
Председатель профсоюзного комитета
БУЗОО "Большереченская ЦРБ"


" 3 " мая 2021 г.
М.П.




" 3 " мая 2021 г.
М.П.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
бюджетного учреждения здравоохранения Омской области
"Большереченская центральная районная больница"
с 03 мая 2021 года по 02 мая 2024 года

Большереченский отдел
МУ МТСР № 4
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
07 мая 2021 г.
К.А. МНАЦАКАНЯН



РАЗДЕЛ 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются - бюджетное учреждение здравоохранения Омской области «Большереченская центральная районная больница», в лице главного врача Лобановой Натальи Владимировны, именуемое далее «Работодатель», и работники организации, в лице председателя профсоюзного комитета БУЗОО «Большереченская ЦРБ» Курбацкой Ольги Борисовны.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ (в редакции от 22.12.2014г.) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее - ФЗ «О профсоюзах»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников учреждения здравоохранения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях:

- обеспечения социальных и трудовых гарантий работников;
- создания благоприятных условий деятельности работодателя;
- выполнения требований трудового законодательства.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемые работниками и работодателями в лице их представителей.

1.3. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством, и дополнительные улучшающие положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников учреждения, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников БУЗОО «Большереченская ЦРБ», защищающий их интересы при проведении переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, затем одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить отчетные собрания (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.8. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников.

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников).

РАЗДЕЛ 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор в учреждении заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

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

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по

месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий и предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данному учреждению высвобождение является массовым, если сокращается 50 (пятьдесят) или более работников в течение 30 (тридцати) календарных дней.

2.5. Сокращение и увольнение работников учреждения производится на основании и в соответствии с трудовым законодательством.

2.6. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий, согласно профессиональных навыков и знаний.

РАЗДЕЛ 3. Рабочее время

3.1. В учреждении применяется пятидневная рабочая неделя, кроме структурных подразделений, работающих по скользящему графику.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю (8 часов в день), для медицинских работников сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов.

3.2.1. Режим работы структурных подразделений, составленный с учетом установленной законодательством продолжительности рабочего времени, ежегодно утверждается приказом руководителя.

3.2.2. Графики сменности доводятся до сведения работника не позднее, чем за месяц до начала его действия. При составлении графиков сменности учитывается мнение профсоюзного комитета.

3.2.3. Графики сменности утверждаются работодателем и доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие и является для них обязательным. Работники чередуются по сменам равномерно.

3.3. В случае, если при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени.

3.4. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится по инициативе работника или по инициативе Работодателя:

- сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ);

- работа на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

3.5. В обязанности врачей и средних медицинских работников входит оказание медицинской помощи больным, как в дневное, так и в ночное время в соответствии с утвержденным графиком.

РАЗДЕЛ 4. Время отдыха

4.1. При пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье.

4.2. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется графиком сменности.

4.3. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.5. В соответствии с действующим законодательством ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

а) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда либо опасным условиям труда, минимальная продолжительность которого составляет 7 календарных дней.

На основании письменного согласия работника часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией, в следующем порядке:

- на основании письменного заявления;
- не более, чем за 7 календарных дней;
- по истечении рабочего года, за который предоставляется отпуск.

б) работникам с ненормированным рабочим днем.

Продолжительность данного отпуска не может быть менее трех календарных дней, перечень категорий работников, а также продолжительность данного отпуска установлены в Положении об отпусках.

На основании письменного согласия работника данный отпуск или его часть, может быть заменена денежной компенсацией, в следующем порядке:

- на основании письменного заявления;
- по истечении рабочего года, за который предоставляется отпуск.

в) работникам, имеющим особый характер работы.

Продолжительность данного отпуска не может быть менее трех календарных дней, перечень категорий работников, а также продолжительность данного отпуска установлены в Положении об отпусках.

На основании письменного согласия работника данный отпуск или его часть, может быть заменена денежной компенсацией, в следующем порядке:

- на основании письменного заявления;
- по истечении рабочего года, за который предоставляется отпуск.

4.6. Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.7. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, его продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем.

На основании письменного заявления предоставляется отпуск следующим категориям работников:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам – 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

4.8. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.9. Досрочный вызов из отпуска допускается в исключительных случаях, только с письменного согласия работника с последующим предоставлением оставшейся части отпуска в удобное для него время.

4.10. Порядок предоставления дней отдыха за дачу крови и ее компонентов:

4.10.1. В день дачи крови и ее компонентов сотрудник освобождается от работы.

После взятия крови и или ее компонентов работник получает справку об освобождении от работы в день кроводачи и предоставлении ему дополнительного дня отдыха.

4.10.2. Если по письменному соглашению с работодателем сотрудник в день дачи крови и ее компонентов вышел на работу, то работнику-донору по его желанию предоставляется другой день отдыха.

4.10.3. Если дача крови производится в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется 2 отдыха в другое время.

4.10.4. По желанию донора дополнительный день отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

4.11.5. Если сотрудник-донор выполняет тяжелые работы или работы вредными условиями труда, то выход в день дачи крови невозможен.

4.12.6. Если работник давал кровь, находясь в отпуске без сохранения заработной платы, работодатель вправе не предоставлять ему день отдыха взамен дачи крови.

РАЗДЕЛ 5. Оплата труда

5.1. Оплата труда производится на основании Положения по оплате труда работников БУЗОО «Большереченская ЦРБ», согласованного с Профсоюзным комитетом.

5.2. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда включает в себя оклад (должностной оклад), компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты, с последующим начислением выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

5.3. Зарботная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первая выплата заработной платы производится 12 числа данного месяца.

РАЗДЕЛ 6. Охрана труда

6.1 Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

6.2. Профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

6.3. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте.

6.4. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение и профилактику профессиональных заболеваний и травматизма на производстве.

6.5. Работодатель систематически информирует каждого работника нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные фактическом состоянии соблюдения требований к производственной режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.6. Работодатель обязуется организовать бесплатное проведение предварительного медицинского осмотра при устройстве на работу и периодического медицинского осмотра.

6.7. Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой и обувью в соответствии с установленными нормами выдачи, согласно трудовому законодательству, результатов аттестации рабочих мест и специальной оценки условий труда.

6.8. Работодатель обязуется проводить специальную оценку условий труда не реже, чем раз в пять лет.

6.9. Работодатель обязуется реализовать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий;
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий;
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом.

РАЗДЕЛ 7. Социальные гарантии и льготы

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. соблюдать права и гарантии членов и выборного органа первичной организации профсоюза в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Устава профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации.

7.1.2. предоставлять безвозмездно в пользование выборному органу первичной организации профсоюза, необходимые для их деятельности оборудованные, отапливаемые, электрофицированные помещения, а также оргтехнику, средства связи и транспорта, а также необходимые нормативные и локальные правовые документы.

7.1.3. удерживать профсоюзные взносы со всех составных частей заработной платы, включающей оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты. Работодатель не имеет право задерживать перечисление указанных средств.

7.1.4. не вмешиваться в финансовую деятельность первичной организации профсоюза.

7.1.5. освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов выборного органа первичной организации профсоюза для участия в качестве делегатов в работе, созываемых вышестоящими органами Профсоюза.

Гленумов, конференций, участия в работе **выборных коллегиальных органов** Профсоюза, на время краткосрочной профсоюзной учебы (семинары).

7.1.7. обеспечивать членам выборного органа первичной организации профсоюза время для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

7.1.8. при проведении мероприятий по сокращению численности и (или) штата работников предоставить членам Профсоюза преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

7.1.9. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование; обеспечить обязательное медицинское страхование работающих; своевременно перечислять средства в страховые и пенсионные фонды и фонды обязательного медицинского страхования в размерах, определяемых законодательством.

7.2. Работодатель принимает участие в постановке на очередь работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, для участия в программах по обеспечению жильем, в том числе служебным.

7.3. Работодатель выплачивает стипендии студентам медицинских учебных заведений, заключивших договора с БУЗОО «Большереченская ЦРБ».

7.4. Работодатель предоставляет материальную помощь согласно Положения по оплате труда работников БУЗОО «Большереченская ЦРБ» и Положения о материальной помощи.

РАЗДЕЛ 8. О дополнительных социальных льготах и гарантиях работникам – членам Профсоюза

8.1. Первичная организация профсоюза обязуется:

8.1.1. участвовать в коллективно-переговорном процессе в ходе заключения, внесения изменений и дополнений в коллективный договор медицинской организации.

8.1.2. участвовать в работе комиссии при установлении систем оплаты труда работников медицинской организации.

8.1.3. участвовать в работе комитета (комиссии) по охране труда.

8.1.4. участвовать в работе комиссий при утверждении результатов специальной оценке условий труда, аттестации рабочих мест на соответствие занимаемой должности.

8.1.5. способствовать предотвращению трудовых споров и участвовать в их разрешении в соответствии с действующим законодательством.

8.1.6. контролировать обоснованность сокращения рабочих мест, соблюдение правовых гарантий и компенсаций работников – членов Профсоюза.

8.1.7. направлять мотивированное мнение выборного органа при увольнении работника – члена Профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81, 373 Трудового кодекса Российской Федерации, при принятии локальных нормативных актов, на основании статьи 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.1.8. организовывать профсоюзное обучение.

8.1.9. защищать права и законные интересы работников – членов Профсоюза по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативно-правовых актов медицинской организации.

8.1.10. ходатайствовать о выдвижении профсоюзных активистов на награждение наградами медицинской организации, Министерства здравоохранения Омской области, Омской областной организации профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации.

8.1.11. поощрять профсоюзных активистов Благодарностью, Грамотой (с вручением букетов цветов, ценных подарков или денежных премий).

8.2. Первичная организация профсоюза организует:

8.2.1. культурный досуг работников – членов Профсоюза (посещение театров, кинотеатров, концертов бесплатно либо по льготной цене).

8.2.2. спортивно – оздоровительный досуг работников – членов Профсоюза (организация группы здоровья, посещение бассейна, спортивных занятий, тренажерного зала, аренда спортивного зала и т.п.).

8.2.3. спортивно – массовые мероприятия и др.

8.2.4. культурный досуг детей работников – членов Профсоюза (посещение театров, кинотеатров, концертов, новогодних представлений с вручением сладких подарков бесплатно либо по льготной цене).

8.2.5. конкурсы детских рисунков, творческих работ с вручением дипломов подарков и др.

8.3. Первичная организация профсоюза гарантирует членам профсоюза материальную помощь в том числе:

8.3.1. предоставляет частичную компенсацию стоимости санаторно – курортной путевки в размере от 10 до 20 %

8.3.2. выделение денежных средств в связи с юбилейными датами работников – членов Профсоюза (50, 55, 60, 65 лет) в размере 2000 рублей.

8.3.3. в связи с выходом на страховую пенсию по старости (при увольнении по собственному желанию) – 2000 рублей.

8.3.4. выделение денежных средств в связи с длительным лечением, для приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, изделий медицинского назначения в размере 3000 рублей.

8.3.5. в связи с производственной травмой (профессиональным заболеванием), полученной (-ым) работником – членом Профсоюза в организации.

8.3.6. в случае смерти работника, близких родственников работника (дети, родители, супруг (а), родные братья, сестры) – в размере 3000 рублей.

8.3.7. в связи с чрезвычайной ситуацией, стихийным бедствием (пожар, ураган, наводнение, затопление, кража и др.) в размере 3000 рублей.

8.3.8. выделение денежных средств на приобретение новогодних подарков.

8.3.9. выделение денежных средств на приобретение подарков детям медицинских работников - (членов профсоюза) выпускникам школ и первоклассникам.

8.3.10. оказание членам профсоюза материальной помощи во время служебной командировки на десять и более дней в размере – 1000 рублей.

8.4. Первичная организация профсоюза обязуется премировать работников – членов Профсоюза по следующим основаниям:

за активное участие в деятельности медицинской организации (участие общественной, культурной, спортивной жизни) в размере 1000 рублей.

РАЗДЕЛ 9. Заключительные положения

9.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или дополнят настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

9.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров исполнения коллективного договора, стороны используют примирительную процедуру. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

9.8. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.9. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

По истечению установленного срока коллективный договор сохраняет свое действие до тех пор, пока стороны не заключат новый договор или не изменят и не дополнят существующий.

9.10. Для решения трудовых споров утвердить комиссию по трудовым спорам в составе:

Представители работодателя:

1. Лобанова Н.В.
2. Захарова Л.В.
3. Чугаева З.П.
4. Сидорова Ю.П.
5. Ильницкая Е.С.

Члены ПК:

1. Курбацкая О.Б.
2. Лалетина Н.О.
3. Артамонова Е.С.

Н.В. Лобанова



Состав комиссии:
1. Ковалев О.Б.
2. Лобанова Н.В.
3. Артемьев Е.С.

Представители работодателей:
1. Лобанова Н.В.
2. Заварова Л.В.
3. Руденко А.П.
4. Сидорова Ю.Л.
5. Нелинская Е.С.