

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР**

**ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ**

РЕСПУБЛИКИ ДАГЕСТАН

**«РЕСПУБЛИКАНСКИЙ
КОЖНО-ВЕНЕРОЛОГИЧЕСКИЙ
ДИСПАНСЕР»**

НА 2013 – 2015 ГОДЫ

**г. МАХАЧКАЛА
2012 год**

Раздел 1.

Общие положения

Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников ГБУ РД РКВД, создания благоприятных условий деятельности; направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, Отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в ГБУ РД РКВД и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.1. Стороны коллективного договора:

Сторонами настоящего Коллективного договора являются: ГБУ РД РКВД в лице главного врача Умаханова Аглара Халидбеговича именуемый далее «Работодатель» и работники ГБУ РД РКВД в лице Профкома ГБУ РД РКВД, именуемый далее «Профком».

1.2. Предмет договора:

Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации гарантий и льгот, с установленными законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.

1.3. Действие Коллективного договора:

действие коллективного договора регламентируется ст.43 ТК РФ – он заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.4. Соотношение коллективного договора с российским законодательством, нормативными правовыми актами, Отраслевыми тарифными соглашениями и другими соглашениями:

1.4.1. В настоящий Коллективный договор включаются нормативные положения законодательства РФ о труде, иных нормативных правовых актов, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в Коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ).

1.4.2. Нормы Отраслевого тарифного соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении коллективных договоров во всех организациях.

Общие обязательства сторон:

1.5.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ГБУ РД РКВД, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.5.2. Работодатель (администрация) признает Профком единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.5.3. При принятии решений по социально-трудовым вопросам Работодатель предварительно согласовывает их с Профкомом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.5.4. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБУ РД РКВД в рамках настоящего Коллективного договора Профком обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.5.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, а Профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем (администрацией) принятых обязательств.

1.5.6. Работодатель и работники ГБУ РД РКВД, по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим Коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

Раздел 2.

Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения - это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату работы по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, Коллективным договором, Отраслевым тарифным и другими соглашениями и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

2.3. Работодатель и Профком пришли к соглашению, что трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор) (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ. (Следует иметь в виду, что ст.424 ТК РФ предусмотрено, что Трудовой кодекс РФ применяется к правоотношениям, возникшим после его введения. Если правоотношения возникли до его введения, то он применяется к правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие).

2.4. Работодатель (администрация) обязуется в 3-дневный срок со дня заключения трудового договора с работником издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с коллективным договором организации вышеназванным приказом (распоряжением) под расписку (ст.68 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.6. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Об этом работник должен быть предупрежден в письменном виде не менее, чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. (ст.79 ТК РФ)

2.7. Перевод работников на другую работу, изменение существенных условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя осуществляются в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.8. Администрация не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется ст. 81 ТК РФ.

2.10. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и статьями 178-181 ТК РФ.

Раздел 3.

Рабочее время.

3. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников - сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ). 3.2. Для работников, работающих во вредных условиях труда - сокращенная продолжительность рабочего времени. Перечень прилагается к коллективному договору (Приказ Наркомздрава СССР от 12.12.40), 19 534 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников», постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 298/П-22 (с изменениями и дополнениями) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». (Раздел 40. «Здравоохранение», и Постановление Правительства Российской Федерации от 14 февраля 2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности.»)

3.3. Продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю – для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю – для работников, являющихся инвалидами I и II группы;
- 4 часа в неделю – для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 4 часа в неделю и более – для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными

условиями труда, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (ст.92 ТК РФ), (постановление Верховного Совета РСФСР от 10.04.90 9 1420-1).

3.4. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в организации определяются правилами внутреннего трудового распорядка, разработанными с учетом мнения Профкома (ст.189 - 190 ТК РФ).

В Правилах внутреннего трудового распорядка в соответствии со ст.93-95, 100-105 ТК РФ устанавливаются:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику);
- работа с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников;
- продолжительность ежедневной работы (смены);
- время начала и окончания работы;
- время перерывов в работе;
- составление графиков сменности, согласованных с профкомом;
- чередование рабочих и нерабочих дней;
- разделение рабочего дня на части на тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда;
- порядок применения суммированного учета рабочего времени и сверхурочных работ.

3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха.

3.6. Отдельным категориям работников устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по их просьбе (ст. 93 ТК РФ).

3.7. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профкому полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 ТК РФ).

3.8. Доведение графиков сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.9. Порядок работы в ночное время (ст. 96 ТК РФ).

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются:

Женщины, имеющие детей до 3 лет, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Не привлекать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

Раздел 4.

Время отдыха.

4. Администрация обязуется:

4.1. Всем работникам организации предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114,115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью не менее 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

4.2. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы - в любое время года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск за первый год работы предоставлять и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ) при производственной возможности:

- женщинам на период отпусков по беременности и родам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим детей в возрасте до 3х месяцев.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых с учетом мнения Профкома, не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ), работникам организации предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (ст.117 ТК РФ) (в соответствии с Приложением к коллективному договору на основании Списка производств, работ, профессий и должностей, работа которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25.10.74г. М 298/П-22 (с изменениями и дополнениями) - до утверждения нового Списка, разработанного Правительством Российской Федерации;
- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ)
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и нормативными актами.

4.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммировать с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях и максимальным пределом не ограничивать (ст. 120 ТК РФ). Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору.

4.6. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения при исполнении обязанностей военной службы – до 14 календарных дней в году.

В соответствии со ст. 128, 263 ТК РФ отдельным категориям работников предоставлять ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы, в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери.

4.7. Женщинам (в отдельных случаях мужчинам), воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы), предоставлять однодневный оплачиваемый отпуск в день знаний 1 сентября.

4.8. Отпуска женщинам по беременности и родам предоставлять в соответствии с листком нетрудоспособности продолжительностью 70 календарных дней; в случае многоплодной беременности – 84 календарных дня до родов и 70 календарных дней после родов; в случае осложненных родов – 86; при рождении 2-х или более детей – 110 календарных дней после родов согласно ст. 255 ТК РФ. Предоставление отпусков по уходу за ребенком осуществлять в соответствии со ст. 256 ТК РФ: по письменному заявлению женщины до достижения ребенком 3-х лет.

Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставлять согласно ст. 257 ТК РФ.

4.9. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни: одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет - 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

4.10. Учитывать, что по соглашению с работником, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия (ст. 125 ТК РФ). Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.11. С письменного согласия работника часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет, а также работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

4.12. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определять правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

4.13. Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 370 ТК РФ).

Раздел 5.

Оплата труда.

5. Администрация обязуется:

5.1. Производить выплату заработной платы в денежной форме (в рублях).

5.2. Производить выплату зарплаты дважды в месяц – аванс и окончательный расчет. Аванс выдается с 15 по 18 число каждого месяца и окончательный расчет с 5 по 10 число каждого месяца.

- 5.3. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части заработной платы, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ).
- 5.4. Применять для работников повременную и сдельную систему оплаты труда.
- 5.5. Производить определение размера окладов на основании Постановления правительства Республики Дагестан от 08 октября 2009г. № 346 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан», а также в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- 5.6. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работников на основании соответствующих правовых нормативных актов.
В случае принятия в субъекте РФ (муниципальном образовании) решения об увеличении величины тарифных ставок (окладов) по сравнению с принятыми на Федеральном уровне, Работодатель обязуется производить исчисление окладов с учетом этих изменений.
- 5.7. Производить повышение окладов на 15, 25, 30% за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда.
Перечни работников, имеющих право на указанное повышение, в т.ч. за работу в разных условиях вредности или опасности, утвержденные администрацией по согласованию с профкомом, прилагаются к настоящему коллективному договору (ст. 147 ТК РФ, пункт 4 Положения).
- 5.8. Производить доплаты в размере от 12 до 24% тарифной ставки работникам, занятым на работах с тяжелыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости на таких работах. Конкретный перечень работников и размеры доплат, утвержденные Администрацией по согласованию с профкомом, прилагаются к настоящему коллективному договору (ст.147 ТК РФ, письмо МЗ РФ от 19.01.93 № 9 01-16/1-21) (повара и кухонные рабочие).
- 5.9. За работу в ночное время (с 22-00 до 6-00) всем работникам производить доплату в размере 50% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.
Перечень должностей работников, имеющих право на доплату в размере 50% часовой тарифной ставки за работу в ночное время, утвержденный Администрацией по согласованию с профкомом, список прилагается к настоящему коллективному договору (ст. 154 ТК РФ, п. 5.1 Положения).
- 5.10. Выплачивать работникам надбавки за непрерывный стаж работы (п.6 Положения), имеющим трудовой стаж в системе здравоохранения:
от 3-х до 5 –ти лет – 20% тарифного оклада;
от 5-ти лет и выше – 30% тарифного оклада;
- 5.13. Производить доплату работникам, совмещающим другие должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы. Размер доплат и условия их выплаты устанавливаются по соглашению работника и Администрации, (ст. 151 ТК РФ, п. 5.5 Положения).
- 5.11. Оплачивать работу в выходной день и нерабочий праздничный день по графику сменности работника не менее, чем в двойном размере.
Представлять другой день отдыха по желанию работника за работу в выходной день (по графику сменности работника) и нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ).
- 5.12. Сверхурочную работу (если имеется) оплачивать за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.
По желанию работника компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно) (ст. 152 ТК РФ).
- 5.13. При наличии средств (ст. 13 Закона о коллективных договорах и соглашениях, ст.144ТК РФ, ст. 52ТК РФ, пп.б.4, 7.5.,7.6 Положения):
- выплачивать надбавки за применение в работе достижений науки, передовых методов труда, напряженность в труде на основании представления руководителей структурных подразделений по согласованию с профкомом;

- 5.3. Выдавать ежемесячно всем работникам расчетные листки, отражающие составные части заработной платы, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст. 136 ТК РФ).
- 5.4. Применять для работников повременную и сдельную систему оплаты труда.
- 5.5. Производить определение размера окладов на основании Постановления правительства Республики Дагестан от 08 октября 2009г. № 346 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений здравоохранения Республики Дагестан», а также в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- 5.6. Своевременно вносить изменения в условия оплаты труда работников на основании соответствующих правовых нормативных актов.
В случае принятия в субъекте РФ (муниципальном образовании) решения об увеличении величины тарифных ставок (окладов) по сравнению с принятыми на Федеральном уровне, Работодатель обязуется производить исчисление окладов с учетом этих изменений.
- 5.7. Производить повышение окладов на 15, 25, 30% за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда.
Перечни работников, имеющих право на указанное повышение, в т.ч. за работу в разных условиях вредности или опасности, утвержденные администрацией по согласованию с профкомом, прилагаются к настоящему коллективному договору (ст. 147 ТК РФ, пункт 4 Положения).
- 5.8. Производить доплаты в размере от 12 до 24% тарифной ставки работникам, занятым на работах с тяжелыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости на таких работах. Конкретный перечень работников и размеры доплат, утвержденные Администрацией по согласованию с профкомом, прилагаются к настоящему коллективному договору (ст. 147 ТК РФ, письмо МЗ РФ от 19.01.93 № 9 01-16/1-21) (повара и кухонные рабочие).
- 5.9. За работу в ночное время (с 22-00 до 6-00) всем работникам производить доплату в размере 50% часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.
Перечень должностей работников, имеющих право на доплату в размере 50% часовой тарифной ставки за работу в ночное время, утвержденный Администрацией по согласованию с профкомом, список прилагается к настоящему коллективному договору (ст. 154 ТК РФ, п. 5.1 Положения).
- 5.10. Выплачивать работникам надбавки за непрерывный стаж работы (п.6 Положения), имеющим трудовой стаж в системе здравоохранения:
от 3-х до 5 –ти лет – 20% тарифного оклада;
от 5-ти лет и выше – 30% тарифного оклада;
- 5.13. Производить доплату работникам, совмещающим другие должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы. Размер доплат и условия их выплаты устанавливаются по соглашению работника и Администрации, (ст. 151 ТК РФ, п. 5.5 Положения).
- 5.11. Оплачивать работу в выходной день и нерабочий праздничный день по графику сменности работника не менее, чем в двойном размере.
Представлять другой день отдыха по желанию работника за работу в выходной день (по графику сменности работника) и нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК РФ).
- 5.12. Сверхурочную работу (если имеется) оплачивать за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее, чем в двойном размере.
По желанию работника компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха (не менее времени, отработанного сверхурочно) (ст. 152 ТК РФ).
- 5.13. При наличии средств (ст. 13 Закона о коллективных договорах и соглашениях, ст.144ТК РФ, ст. 52ТК РФ, пп.б.4, 7.5.,7.6 Положения):
- выплачивать надбавки за применение в работе достижений науки, передовых методов труда, напряженность в труде на основании представления руководителей структурных подразделений по согласованию с профкомом;

- производить премирование работников при наличии свободных финансовых средств; Положение о премировании, согласованное с профкомом, прилагается к настоящему Коллективному у договору,
- устанавливать иные выплаты стимулирующего характера или увеличивать размер предусмотренных законодательством выплат компенсационного характера.

5.16. Оплату труда работников по сдельной системе оплаты труда производить, исходя из утвержденных расценок и фактически выполненного объема работы. В случае невыполнения установленных норм нагрузки обеспечивать выплату гарантированной заработной платы в размере (п.7.6 Положения).

5.17. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, с учетом п. 3 постановления Совета Министров РСФСР от 17.01.91 № 27 (ст. 187 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 26.06.95 № 610).

5.18. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Порядка исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ.

5.19. Проводить взаимные консультации и учитывать мнение Профкома при решении вопросов реализации трудовых прав работников.

5.20. Представлять профкому информацию по вопросам, затрагивающим интересы работников, в т.ч.:

- о направлениях расходования финансовых средств, поступающих в учреждение из разных источников;
- о порядке и условиях исчисления заработной платы;
- о установлении гарантий и компенсаций работникам.

5.22. Привлекать профком к пересмотру и установлению норм нагрузки конкретных работников; проведению анализа достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения. О результатах информировать трудовой коллектив.

5.23. Установить размер повышающего коэффициента к должностному окладу за наличие квалификационной категории:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,25
- при наличии первой квалификационной категории - 0,20
- при наличии второй квалификационной категории - 0,15

5.24. При наличии учёной степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности производит выплату в размере 30% должностного оклада.

- при наличии учёной степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности производит выплату в размере 20% должностного оклада.

- при наличии почётного звания « Заслуженный врач » производит выплату в размере 20% должностного оклада по основной должности.

- при наличии почётного звания «Народный врач » - 30% должностного оклада по основной должности.

5.25.

С 01.09.2009 года в целях улучшения качества оказываемой медицинской помощи, выполняемой работы - работа всех сотрудников ГУ РКВД оценивается по бальной системе, для начисления дополнительных выплат к заработной плате стимулирующего характера.

Раздел 6.

Охрана труда и здоровья.

6. Работодатель:

6.1. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профкома комитеты (комиссии) по охране труда. Финансирует работу комитетов (комиссий) по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой

- нормативно-технической документацией, организует обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.
- 6.2. Создает и укрепляет работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».
- 6.3. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда Профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. 10-ФЗ.
- 6.4. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с Профкомом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.
- 6.5. Совместно с Профкомом разрабатывает смету расходования средств по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в нее мероприятий.
- 6.6. Организует проведение поэтапной аттестации рабочих мест по условиям труда с участием представителей Профкома.
Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, разрабатывает с Профкомом план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.
- 6.7. Обеспечивает за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с действующим положением, а также внеочередные медицинские осмотры] (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.
- 6.8. Проводит за счет средств организации обязательное обучение и аттестацию работников, а в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами, стажировку по охране труда на рабочих местах.
- 6.9. Обеспечивает работников за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку).
Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты. Бесплатно обеспечивает работников мылом, моющими и обезвреживающими средствами.
- 6.10. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда.
- 6.11. Обеспечивает участие Профкома в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информирует территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную профсоюзную организацию), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. В установленные сроки представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев.
- 6.12. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.
Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.13. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.14. Принимает меры по медико-санитарному обслуживанию работающих, по оздоровлению членов их семей за счет средств обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.15. На паритетных началах совместно с Профкомом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

Раздел 7.

Гарантии в области занятости.

7.1. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата рассматривать предварительно с участием Профкома.

7.2.2. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

7.2.3. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учетом их квалификации и компетенции

7.2.4. При проведении реструктуризации организации обеспечить участие профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов организации и работников.

7.2.5. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (Ст.82 ТК РФ).

7.2.6. Обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений - молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

7.2.7. Реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров.

7.2.8. Принять следующие меры по содействию занятости:

а) одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать работу в организации по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии - другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения, либо в другой организации города по прежней профессии;

б) с учетом мнения Профкома вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 73 ТК РФ);

в) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (подпункт «б» п. 3 ст. 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя профкома (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).

7.3. Профком обязуется обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

Раздел 8.

Обеспечение нормальных условий деятельности организации. Профсоюза выборного профсоюзного органа.

8. Работодатель:

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

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

- экономического положения организации;
- реорганизации или ликвидации организации;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией организации;
- предполагаемого введения или изменения норм и оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намечаемых мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

8.3. Признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 ФЗ о профсоюзах).

8.4. В целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет Профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.); средства связи (телефон, интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п. 1 ФЗ о профсоюзах).

8.5. Распространяет на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст. 375 ТК РФ, ст. 26 п. 4 ФЗ о профсоюзах).

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

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

8.8. Освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза.

8.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

8.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, работодатель перечисляет на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы.

8.11. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзный комитет (ст.ст. 374,375, 376ткРФ).

Раздел 9.

Обеспечение социальных гарантий работникам учреждения здравоохранения.

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование

9.1.2. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

9.1.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

9.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

9.1.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.1.6. Обеспечить информирование работающих о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.1.7. Максимально обеспечивать работающих и членов их семей всеми видами оздоровления.

9.1.8. Внедрять в повседневную жизнь работающих производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

9.1.9. Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы многодетным семьям, одиноким матерям.

Раздел 10.

Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

10.1. Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях в следующих случаях:

- уклонение от участия в переговорах (ст. 54 ТК РФ, ст. 25 ФЗ о коллективных договорах и соглашениях);
- непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 54 ТК РФ, ст. 27 ФЗ о коллективных договорах и соглашениях);
- невыполнение условий коллективного договора (ст. 55 ТК РФ).