

«УТВЕРЖДАЮ»:

Директор бюджетного учреждения
Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
«Медицинский информационно -
аналитический центр»

В.М. Нусинов

«26» 11 2015 год

Председатель Совета трудового коллектива
бюджетного учреждения Ханты-Мансийского
автономного округа-Югры «Медицинский информационно-аналитический центр»



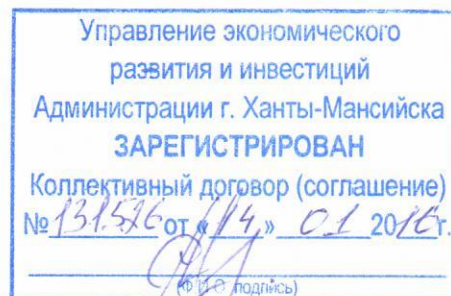
2015 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Бюджетного учреждения Ханты-Мансийского автономного округа - Югры
«Медицинский информационно-аналитический центр»

на период с «26» ноября 2015 года
по «26» ноября 2018 года

Утвержден на общем собрании трудового коллектива
«26» ноября 2015г.



г. Ханты-Мансийск 2015 г.



Копия верна
Спец. ОК
Юристов В.И.
Юристов В.И.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Бюджетном учреждении Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Медицинский информационно-аналитический центр».

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ).

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора (далее - Договор) являются: Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Медицинский информационно-аналитический центр» (далее – Учреждение) в лице его представителя – директора Нусинова Владислава Марковича, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работники Учреждения, именуемые далее «Работники», представленные Советом трудового коллектива Учреждения, именуемым далее «Совет», в лице председателя Панарина Виктора Николаевича, действующего на основании полномочий, предоставленных решением собрания трудового коллектива Учреждения.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.5. Работодатель признает Совет единственным представительным органом Работников Учреждения в области коллективных трудовых и обусловленных трудовым процессом иных социально-экономических отношений.

1.6. На временных Работников, а также Работников, осуществляющих трудовую деятельность в Учреждении по совместительству (внешнему, внутреннему), распространяются только те пункты Договора, в которых есть указание на данные категории Работников.

1.7. Положения настоящего Договора не распространяется на лиц, осуществляющих свою деятельность в Учреждении на основании гражданско-правовых договоров.

1.8. Работодатель создает условия всем Работникам для ознакомления с действующим коллективным договором.

Совет обязуется разъяснять Работникам положения Договора и содействовать его реализации.

1.9. Настоящий Договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

-создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту общественного престижа и деловой репутации Учреждения;

-установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с действующим законодательством;

-поддержания и повышения достойного уровня жизни Работников и членов их семей;

-создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе;

-практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.10. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимся на Учреждение, соглашениями, настоящим договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, эффективные контракты, заключаемые индивидуально с каждым из Работников.

1.13. Текст Договора в течение пяти рабочих дней после его подписания сторонами доводится до сведения всех Работников.

1.14. Договор в течение семи рабочих дней со дня его подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.15. Условия настоящего договора обязательны для его сторон.

1.16. Действие настоящего Договора не прекращает изменение формы собственности, структуры, смены руководителя Учреждения.

1.17. Договор заключен на срок с «26» ноября 2015 года по «26» ноября 2018 года и вступает в силу с момента подписания директором Учреждения и председателем Совета.

1.18. Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трех лет.

2. Обязательства сторон

2.1. Стороны принимают на себя обязательства, предусмотренные разделами настоящего Договора.

2.2. Совместные обязательства сторон:

2.2.1. Стороны признают своим долгом сотрудничество для осуществления указанных целей, проявление доверия и заинтересованности в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Совет выступают равноправными деловыми партнерами.

2.3. Обязательства Работодателя:

2.3.1. Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законодательством порядке, условия настоящего Договора, трудовых договоров, эффективных контрактов.

2.3.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.3.3. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд в соответствии с Положением об оплате труда.

2.3.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим Договором.

2.3.5. Создавать условия для профессионального роста Работников, повышения мотивации производительности труда.

2.3.6. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда и создавать условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

2.3.7. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.3.8. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

2.3.9. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор.

2.3.10. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его исполнением.

2.3.11. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.12. Рассматривать представления Совета о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах Совету.

2.3.13. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.3.14. Возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Договором.

2.3.15. На объектах Учреждения обеспечивать противопожарный режим и выполнение требований пожарной безопасности, направленных на предотвращение воздействия на людей опасных факторов пожара, в том числе их вторичных проявлений.

2.3.16. Предусматривать необходимые денежные средства в Учреждении для выполнения противопожарных мероприятий и приобретения средств пожаротушения.

2.4. Обязательства Совета:

2.4.1. Способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими Совету методами в соответствии с настоящим Договором.

2.4.2. Принимать меры, направленные на укрепление трудовой и производственной дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка.

2.4.3. Способствовать повышению квалификации Работников.

2.4.4. Добиваться повышения уровня доходов Работников, улучшения условий их труда.

2.4.5. Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего Договора, других нормативных правовых актов в Учреждении.

2.4.6. Принимать участие в разработке и согласовании планов по улучшению условий труда в Учреждении.

2.5. Обязательства Работников:

2.5.1. Полно, качественно, добросовестно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и локальными актами Учреждения.

2.5.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.5.3. Соблюдать трудовую дисциплину.

2.5.4. Выполнять установленные нормы труда.

2.5.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, пожарной безопасности.

2.5.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников.

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

2.5.8. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права других Работников.

3. Трудовые отношения и содействие занятости

3.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, эффективным контрактом, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения и настоящим Договором.

3.2. Сторонами трудовых отношений являются Работник и Работодатель. Работодатель – юридическое лицо, Бюджетное учреждение Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «Медицинский информационно-аналитический центр», в лице директора, вступившее в трудовые отношения с Работником. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами и настоящим Договором.

3.4. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются письменно в форме трудового договора (ст.67 Трудового кодекса Российской Федерации) или эффективного контракта, который составляется в двух экземплярах, при этом каждый экземпляр подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя.

3.5. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок, не более пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Срочный трудовой договор прекращается в связи с истечением срока его действия. Работодатель обязан предупредить об этом Работника в письменной форме 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.

3.7. 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. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных частями 2, 3 ст. 72.2 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.8. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, для заместителей руководителя, главного бухгалтера – не более шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.9. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70, 207 Трудового Кодекса Российской Федерации.

3.10. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме, не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.11. Работодатель обязуется реализовать принцип непрерывного повышения квалификации кадров в соответствии с потребностями и с учетом финансовых возможностей Учреждения.

3.12. При возникновении необходимости сокращения численности Работников Работодатель и Совет обязаны принять меры, направленные на снижение социальной напряженности в трудовом коллективе:

- прекращение приема новых Работников на аналогичные сокращаемые должности или временное ограничение приема новых Работников;
- поэтапное высвобождение Работников;
- в случае производственной необходимости - повышение квалификации, переквалификацию, профессиональное обучение без отрыва от производства, а также направление Работников на переподготовку;
- ограничение сверхурочных работ по аналогичным сокращаемым должностям;
- предоставление Работникам в первоочередном порядке вакантных мест при наличии необходимой квалификации.

3.13. Привлечение и использование в Учреждении рабочей силы иностранных граждан допускается с соблюдением требований действующего законодательства.

3.14. Основными критериями массового высвобождения Работников являются следующие показатели численности увольняемых Работников в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата Работников за определенный календарный период:

- 50 и более человек – в течение 30 календарных дней;
- 200 и более человек – в течение 60 календарных дней;
- 500 и более человек – в течение 90 календарных дней.

3.15. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников Учреждения, являющихся членами одной семьи (муж и жена).

3.16. Высвобождаемому Работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией и здоровьем, а при их отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в Учреждении.

3.17. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения Работодатель с письменного согласия Работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в ч.2. ст.180

Трудового кодекса Российской Федерации, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка Работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

3.18. При сокращении численности преимущество остаться на работе предоставляется Работникам в соответствии со ст.179 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также следующим категориям Работников:

- семейные, при наличии двух и 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);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

- работники предпенсионного возраста (до наступления пенсионного возраста которых осталось 2 (два) года);

- работники, проработавшие в Учреждении не менее 5 (пяти) лет;

- одинокие родители (мать, отец), имеющие детей в возрасте до 16 лет.

3.19. Работникам, получившим уведомление о сокращении, по их желанию предоставляется 4 (четыре) часа в неделю с сохранением заработной платы для поиска новой работы в течение 2-х месяцев, предшествующих увольнению.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Трудовой распорядок в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Продолжительность рабочего времени определяется нормами рабочего времени на 1 должность и утверждается ежегодно локальным актом Учреждения.

4.2. Правила внутреннего трудового распорядка доводятся до сведения Работников под роспись.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю.

4.4. Для женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

4.5. Работодатель может, при необходимости, вводить суммированный учет рабочего времени. Рабочее время и время отдыха при суммированном учете рабочего времени регламентируются графиком работы.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

4.6.1. Для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю.

4.6.2. Для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю.

4.6.3. Для Работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю.

4.6.4. Для Работников – учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм указанных в п.4.6.1., 4.6.2. настоящего договора.

4.7. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день (смена) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.8. Применение режима неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.9. Оплата труда в режиме неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

4.10. Работодатель обязуется предупреждать Работников об установлении неполного рабочего времени в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца, а если это обстоятельство может повлечь за собой массовое увольнение Работников, то в целях сохранения рабочих мест имеет право вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев (ст. 74 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.11. Стороны согласились, что в случаях особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), допускается разделение рабочего дня на части. Такое разделение производится Работодателем на основании локального нормативного акта.

4.12. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться по инициативе Работодателя (сверхурочная работа). Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.13. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым Работником.

4.14. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия Работника в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или его отдельных подразделений.

4.14.1. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.14.2. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по приказу Работодателя.

4.14.3. Работа в выходной день и не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере или, по желанию Работника, компенсируется отгулом.

4.15. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему, праздничному дню, уменьшается на один час.

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

4.17. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня и может быть использован ими в любое удобное для них время года.

4.18. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, по соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.19. Работодатель до истечения шести месяцев непрерывной работы по заявлению Работника должен предоставить оплачиваемый отпуск:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- совместителям – одновременно с отпуском по основной работе;

- супругам военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих;

- супругам в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам);

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.20. За второй и последующие годы работы – отпуск Работникам предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с графиком очередности предоставления отпусков.

4.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем до 01 декабря предшествующего года.

4.22. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником. (Ст. 124 ТК РФ)

4.23. Право на предоставление отпуска в любое удобное время предоставлено следующим категориям Работников:

- работникам моложе 18 лет (ст. 267 ТК РФ);

- гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (Федеральный Закон Российской Федерации «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»);

- гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие испытаний на Семипалатинском полигоне (Федеральный закон Российской Федерации «О социальных

гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»);

- инвалидам и ветеранам войн, ветеранам труда (Федеральный закон Российской Федерации «О ветеранах»);

- героям СССР, героям России, полным кавалерам ордена Славы (Федеральный Закон Российской Федерации «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет (Постановление ЦК КПСС и СМ СССР «О мерах по усилению государственной помощи семьям, имеющим детей»);

- одиноким мужчинам, воспитывающим двух и более детей в возрасте до 12 лет (распоряжение Совета Министров СССР от 30 октября 1985 г. № 2275р);

- героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (Федеральный закон российской Федерации «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

- работникам, награжденным знаком «Почетный донор» (Федеральный Закон Российской Федерации «О донорстве крови и ее компонентов»);

- супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих (Федеральный закон Российской Федерации «О статусе военнослужащих»);

- супругам в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (ежегодный отпуск предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам) (Ст. 123 ТК РФ);

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы у Работодателя (Ст. 260 ТК РФ).

4.24. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день;

- за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в количестве 16 календарных дней, которые добавляются к 28 календарным дням основного оплачиваемого отпуска.

4.25. Работникам Учреждения предоставляется дополнительный ежегодный неоплачиваемый отпуск в количестве двух календарных дней, если в течение трудового периода (один календарный год) Работник не предоставил в Отдел кадров ни одного больничного листа.

4.26. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.27. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков Работников исчисляется в календарных днях. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет.

4.28. Работодатель обязуется предоставлять Работнику по его письменному заявлению дополнительный неоплачиваемый отпуск в рабочие дни:

- с рождением ребенка (отцу) – до 5 календарных дней (Ст. 128 ТК РФ);

- с регистрацией брака (собственного) – до 5 календарных дней (Ст. 128 ТК РФ);
- в связи со свадьбой родственников (детей, родителей, братьев, сестёр и др.) – до 3-х календарных дней (Отраслевое соглашение от 29.04.2015 г., п.7.9);
- в связи со смертью родственников (супруга, детей, родителей, в том числе родителей супруга, родных сестер, братьев, отчима и мачехи) – до 5 календарных дней (Ст. 128 ТК РФ);
- одному из родителей или опекуну, воспитывающих школьников младших классов (1-4 класс) в День знаний (1 сентября) – 1 день (Отраслевое соглашение от 29.04.2015 г., п.7.9);
- для проводов детей в армию – 1 день (Отраслевое соглашение, от 29.04.2015 г., п.7.9).

4.29. В связи со смертью родственников (супруга, детей, родителей, в том числе родителей супруга, родных сестер, братьев, отчима и мачехи) дополнительно предоставлять по письменному заявлению работника:

- отпуск за счет очередного отпуска вне графика до 14 календарных дней непрерывно;
- отпуск без сохранения заработной платы до 10 календарных дней.

4.30. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и оплате не подлежат.

5. Оплата труда

5.1. Работодатель обязуется выплачивать каждому Работнику Учреждения заработную плату, которая зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

5.2. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда Учреждения.

5.3. Работодатель обязуется обеспечивать повышение уровня реального содержания заработной платы, включая индексацию заработной платы на основании решений Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, исполнительных органов власти Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

5.4. Работодатель обязуется производить компенсационные выплаты Работникам Учреждения, занятым на работах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

5.5. Работодатель обязуется производить оплату труда Работников с применением районного коэффициента за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в размере 70% и выплачивать процентную надбавку к заработной плате (далее северную надбавку) за непрерывный стаж работы на Крайнем Севере и в местностях, приравненных к нему, в размере до 50%. Районный коэффициент и северная надбавка начисляются на всю заработную плату без ограничения в порядке и размерах, не ниже установленных законами и иными нормативными актами.

5.6. Если Работник не имеет стажа работы в районе Крайнего Севера или в местности, приравненной к району Крайнего Севера, и прибыл из другого населенного пункта (исключение - районы Крайнего Севера и приравненные к нему местности), то процентную надбавку к заработной плате он начинает зарабатывать с первого дня работы через каждый год – 10%.

5.7. Работодатель обязуется выплачивать Работникам доплаты, выплаты и надбавки согласно Положению об оплате труда Учреждения.

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию с отрывом от производства, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения сохранять их среднюю заработную плату, за исключением лиц, получающих второе высшее образование.

5.8.2. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за Работником сохранить средний заработок, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

5.8.3. Беременных женщин освобождать от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

5.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, последующие часы в двойном размере. По желанию Работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.10. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третьих средней заработной платы Работника.

5.11. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере двух третьих тарифной ставки, оклада, рассчитанные пропорционально времени простоя.

5.12. Расчетным периодом для начисления заработной платы является один календарный месяц.

5.13. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату два раза в месяц:

- 20 числа текущего месяца выплачивается начисленная заработная плата (аванс) за первую половину месяца (оклад за отработанное время, доплата за работу в ночные часы, районный коэффициент, северная надбавка на перечисленные выплаты);

- 5 числа следующего месяца выплачивается начисленная заработная плата за вторую половину месяца.

5.14. Расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за отработанный месяц выдаются Работникам за день до выдачи заработной платы.

5.15. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок, Работодатель по письменному заявлению Работника переносит ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

5.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить не оспариваемую им сумму.

5.17. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной

компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя.

5.18. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, осуществляется на основании постановления Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры «О предельных нормах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, руководителям и работникам государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры». (Постановление от 19 мая 2008 года N 108-п)

5.19. Работнику, увольняемому из Учреждения в связи с ликвидацией Учреждения, либо сокращением численности или штата Работников Учреждения, выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным Работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 318 ТК РФ).

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Каждый Работник Учреждения имеет право на охрану труда и здоровья, в том числе:

6.1.1. На отказ без каких-либо необоснованных последствий для него от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности и от выполнения тяжелых работ, работ с вредными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (письменно уведомив непосредственного руководителя (руководителя структурного подразделения) в разумный срок).

6.1.2. На сохранение места работы, должности и среднего заработка на время приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства по охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.2. В соответствии с достигнутой договоренностью Работодатель обязуется:

6.2.1. Создавать и укреплять службу безопасности и охраны труда в Учреждении, оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.2.2. Обеспечивать рабочие места, защищенные от воздействия вредных и опасных производственных факторов, которые могут вызвать производственную травму и профессиональное заболевание.

6.2.3. Соблюдать режим труда и отдыха Работников, установленный законодательством и настоящим Договором.

6.2.4. Проводить специальную оценку условий труда на рабочем месте не реже чем один раз в пять лет, Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда.

6.2.5. Обеспечить информирование Работников об условиях труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на рабочем месте в Учреждении.

6.2.6. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от работы, установить индивидуальные режимы труда.

6.2.7. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в структурных подразделениях Учреждения.

6.2.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.9. Организовать расследование несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний, аварий происшедших с Работниками Учреждения.

6.2.10. Перевозить в медицинские организации или к месту жительства Работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям транспортными средствами Работодателя либо за его счет.

6.2.11. Вести учет и анализ производственного травматизма, аварий на объектах Учреждения (за пределами) и профзаболеваний в Учреждении.

6.2.12. Обеспечивать за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) Работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) Работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.2.13. Проводить за счет средств Учреждения обязательное обучение Работников безопасным методам труда, профессиональную переподготовку, проверку знаний норм, правил, инструкций и аттестацию Работников, а в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами, стажировку по охране труда на рабочих местах.

6.2.14. Обеспечивать Работников за счет средств Учреждения, в соответствии с установленными нормами, сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, контролировать правильное их использование, обеспечивать за счет средств учреждения их ремонт, стирку (чистку), подгонку по размеру.

6.2.15. Производить замену или ремонт специальной одежды и специальной обуви, пришедших в негодность до окончания сроков носки по причинам, не зависящим от работника.

6.2.16. Организовывать постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, воздействиями вредных или опасных производственных факторов на здоровье Работников.

6.2.17. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине Работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время Работник с его согласия может

быть переведен Работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.2.18. Предоставлять беременным женщинам рабочие места согласно Гигиеническим требованиям к условиям труда женщин. (СанПин 2.2.0.555-96 п.4).

7. Социальные льготы, гарантии и компенсации

7.1. Для обеспечения социальной защищенности Работников Учреждения, членов их семей Работодатель обязуется предоставлять социальные гарантии и компенсации согласно настоящему Договору и соответствующим положениям.

7.2. В целях компенсации расходов на оказание социальной помощи Работодатель обязуется:

7.2.1. Производить в качестве компенсации морального вреда выплату единовременной материальной помощи одному из родственников Работника (муж, жена, родители и др.), пострадавшего в результате несчастного случая на производстве, либо вследствие профессиональных заболеваний, при наличии экономии средств, в размере:

- а) при смертельном исходе (за счет средств бюджета) - 10 000 рублей;
- б) при установлении инвалидности
 - 1-й группы - 10 000 рублей;
 - 2-й группы (без права работы) - 9 000 рублей;
 - 2-й группы (с правом работы) - 8 000 рублей;
 - 3-й группы - 6 000 рублей;
 - при временной утрате трудоспособности на срок более 4-х месяцев - 4 000 рублей;

7.2.2. В случае смерти Работника в результате несчастного случая на производстве, либо вследствие профессиональных заболеваний выплата материальной помощи производится одному из членов семьи погибшего. К членам семьи в данном случае относятся супруг (супруга), родители и дети.

7.2.3. Выплаты, указанные в пункте 7.2.1. настоящего Договора, выплачиваются в течение месяца с момента составления акта расследования несчастного случая.

7.2.4. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи (супруги, родители, дети, совместно проживавшие с Работником) или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов (ст.141 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.2.5. Возмещать расходы, при наличии экономии средств:

7.2.5.1. В случае смерти работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, не связанного с алкогольным, наркотическим, токсическим опьянением, либо членовредительством, выделять материальную помощь семье умершего в размере 10 000 рублей (Отраслевое соглашение от 29.04.2015, п. 7.4).

7.2.5.2. В случае смерти близких родственников работников Учреждения (родители, супруги, дети) выделять материальную помощь в размере 10 000 рублей работнику, состоявшему в родственных отношениях с умершим (муж, жена, родители, дети и др.) (Отраслевое соглашение от 29.04.2015, п. 7.4).

7.2.5.3. Вступление в брак (впервые) в размере 2 000 рублей.

7.2.5.4. Рождение ребенка 5 000 рублей.

7.2.5.5. При уничтожении имущества вследствие стихийных бедствий (пожар, наводнение и т.д.), а также краж имущества, относящегося к предметам первой необходимости в размере 10 000 рублей (Отраслевое соглашение от 29.04.2015, п. 7.4).

7.2.5.6. В связи с юбилейными датами Работников (50, 55, 60 лет), проработавших в государственных и муниципальных Учреждениях здравоохранения:

а) до 5 лет (включительно) в размере 2 000 рублей;
б) от 5 лет и одного дня до 10 лет (включительно) - в размере 3 000 рублей;
в) от 10 лет и одного дня до 15 лет (включительно) - в размере не менее 10 000 рублей;

г) свыше 15 лет и одного дня - не менее 10 000 рублей (Отраслевое соглашение от 29.04.2015, п. 7.5).

7.2.6. Выплачивать при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск один раз в год единовременную выплату в размере не более двух месячных фондов оплаты труда. Сумма единовременной выплаты исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда, установленного локальным актом Учреждения (Положение по оплате труда) по основной занимаемой должности работника:

7.2.6.1. Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на единовременную выплату в размере пропорционально отработанному времени.

7.2.6.2. Материальная помощь не выплачивается:

а) работникам, принятым на работу по совместительству;
б) работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

7.2.7. Работники Учреждения и неработающие члены их семей (муж, жена, дети в возрасте до 18 лет, а также дети, не достигшие возраста 23 лет, обучающиеся на дневных отделениях высших и средних учебных заведениях), имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов, независимо от времени использования отпуска.

7.2.7.1. Оплата стоимости проезда Работника и членов семьи производится на основании Порядка компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

7.2.8. Оказывать содействие в получении мест в детских дошкольных учреждениях одному из родителей, являющемуся Работником Учреждения. Учет нуждающихся в получении мест в детских дошкольных учреждениях ведется в отделе кадров..

7.2.9. Предоставлять льготы Работникам для обучения в высших и средних специальных учебных заведениях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2.10. Выплаты, предусмотренные настоящим разделом, производятся на основании личного заявления лица, имеющего соответствующее право на льготу или компенсацию.

7.2.11. Социальные гарантии молодым специалистам:

7.2.11.1. Молодым специалистом считается выпускник учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, в течение года после получения диплома (иного документа) вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

7.2.11.2. Размер социальной поддержки молодым специалистам составляет два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности.

7.2.11.3. Социальная поддержка молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

8. Заключительные положения

8.1. Стороны пришли к соглашению:

8.1.1. Предоставить право внесения изменений и дополнений в настоящий Договор в период его действия Совету и уполномоченным представителям Работодателя путем проведения коллективных переговоров.

8.2. Внесение изменений и дополнений, ухудшающих положение Работника Учреждения по сравнению с Трудовым Кодексом Российской Федерации не допускается.

8.3. Контроль за выполнением настоящего Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.4. Стороны обязуются не реже, чем раз в полугодие, по инициативе Совета проводить совместные заседания по рассмотрению итогов проверок выполнения настоящего Договора.

8.5. Работодатель обязуется направить настоящий Договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду.

8.6. Работодатель обеспечивает тиражирование настоящего Договора и ознакомление с ним Работников Учреждения в 5-дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с настоящим договором непосредственно при приеме на работу.

8.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения настоящего Договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.8. Настоящий договор утвержден на общем собрании трудового коллектива.