

Представитель работодателя:
и.о. Главного врача


/Е.А. Титарь/
Ф.И.О.
13 12 2022 г.



Представитель работников:
Председатель профсоюзного комитета


/Арисимова А.С./
Ф.И.О.
13 12 2022 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения здравоохранения
Свердловской области
«Тугулымская центральная районная больница»

на 2022-2025 годы

Утвержден на общем собрании коллектива работников
(протокол № 13 от « 13 » декабря 2022 года)



Содержание коллективного договора

Разделы

- Раздел 1. Общие положения. (стр. 3-4).
- Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор. (стр. 4-6).
- Раздел 3. Гарантии в области занятости. (стр. 6-7).
- Раздел 4. Рабочее время. (стр. 7-10).
- Раздел 5. Время отдыха. Отпуска. (стр. 10-12).
- Раздел 7. Охрана труда: Экологическая безопасность. (стр. 12-15).
- Раздел 8. Охрана труда женщин. (стр. 15-16).
- Раздел 9. Компенсация вреда,
причиненного здоровью работника. (стр. 16-18).
- Раздел 10. Обеспечение социальных гарантий работникам. (стр. 17-18).
- Раздел 11. Дополнительные социальные гарантии,
компенсации и льготы. (стр. 18).
- Раздел 12. Обеспечение условий труда и
социальных гарантий молодежи. (стр. 19).
- Раздел 13. Обеспечение условий деятельности организации
Профсоюза, профсоюзного комитета. (стр. 20-21).
- Раздел 14. Ответственность за нарушение законодательства
о коллективных договорах и соглашениях. (стр. 21).
- Раздел 15. Заключительные положения. (стр. 21).

Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЕ

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально трудовые отношения в учреждении и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с:

1.2.1. Конституцией Российской Федерации;

1.2.2. Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ);

1.2.3. Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее - ФЗ «О профсоюзах»).

1.3. Стороны коллективного договора:

1.3.1. Работодатель - Государственное автономное учреждение здравоохранения Свердловской области «Тугулымская центральная районная больница» в лице исполняющего обязанности главного врача Титарь Елены Анатольевны действующего на основании Устава.

1.3.2. Работники учреждения, интересы которых представляет первичная организация профсоюза, в лице ее председателя Анисенмова Алена Сергеевна.

1.3.3. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией (ст. 30 ТК РФ).

1.4. Работодатель - государственное автономное учреждение здравоохранения Свердловской области «Тугулымская центральная районная больница» в лице исполняющего обязанности главного врача Титарь Елены Анатольевны действующий на основании Устава.

1.5. Действие коллективного договора:

1.5.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с: "13 декабря" 2022г. и действует до "13 декабря" 2025г.

1.5.2. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

1.5.3. За 3 месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора, стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего. Условия, установленные настоящим коллективным договором, сохраняют свое действие до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор.

1.5.4. Действие коллективного договора может быть продлено по согласию сторон, но не более чем на три года. Другие обстоятельства связанные с продлением, и сроками действия коллективного договора регулируются ст. 43 ТК РФ.

1.6. Работодатель обязуется:

1.6.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

1.6.2. Добиваться стабильного финансового положения учреждения;

1.6.3. Предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.6.4. Обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.6.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

1.6.6. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

1.6.7. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, расходными материалами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.6.8. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

1.6.9. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля, за их выполнением;

1.6.10. Рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, представителями работодателя, руководителями структурных подразделений, их заместителями (других ответственных лиц), принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям. При подтверждении факта нарушения, применять к данным представителям, руководителям и заместителям (другим ответственным лицам) дисциплинарное взыскание;

1.6.11. Повышать профессиональный уровень работников;

1.6.12. Реализовывать программы соц. защиты работников;

1.6.13. Осуществлять обязательное социальное страхование работников;

1.6.14. Исполнять иные обязательства, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором;

1.6.15. Принимать и рассматривать направленные ему требования работников. В течение трех рабочих дней сообщать в профсоюзный орган работников учреждения;

1.6.16. Признавать профсоюзный комитет, учитывать его мнение, представлять интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений;

1.6.17. Обязуется при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно учитывать мнение профсоюзного комитета в установленном порядке и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.7. Профком обязуется:

1.7.1. Содействовать укреплению в учреждении трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.7.2. Обеспечивать контроль соблюдения работодателем, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения условий коллективных договоров, соглашений;

1.7.3. Обеспечивать контроль над созданием работодателем безопасных условий труда;

1.7.4. В случае необходимости вносить предложения о привлечении к дисциплинарной ответственности должностных лиц учреждения, которые нарушают законодательство ТК РФ;

1.7.5. Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора.

1.8. Стороны обеспечивают:

1.8.1. Предварительное согласование проекта коллективного договора с трудовым коллективом;

1.8.2. Уведомительную регистрацию настоящего коллективного договора в Государственном казенном учреждении службы занятости населения Свердловской области «Тугулымский центр занятости».

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1.Трудовые отношения:

2.1.1. Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка, при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором(ст.15 ТК РФ).

2.1.2.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, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.1.3.Изменения, затрагивающие оплату труда, социальных гарантий, режима работы и отпуска, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.2.Трудовой договор:

2.2.1. Заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст.67 ТК РФ). Порядок и условия заключения трудового договора, содержание трудового договора определяются Трудовым кодексом Российской Федерации иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

2.2.3.Изменение определенных сторонами условий трудового договора осуществляется только в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.3.Обязательства работодателя:

2.3.1. Осуществлять прием на работу граждан согласно профстандартам с указанием конкретного вида поручаемой работнику работы (Постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 г. № 584 «О применении профессиональных стандартов);

2.3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, и коллективным договором;

2.3.3. Издать приказ (распоряжение) о приеме работника на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий оплаты труда, условий испытания при приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;

2.3.4.В случае изменения заработной платы работников, по причинам, не зависящим от работодателя, работодатель обязуется сохранить заработную плату работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, до согласования и утверждения нового положения об оплате труда с профсоюзной организацией, представляющей интересы работников;

2.3.5. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов) работников на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы;

2.3.6. Осуществлять любые переводы на другую работу, только с согласия работника за исключением временного перевода согласно ст.72.2 ч.2, 3. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей данной статьи, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (Ст. 72.2 ч. 4);

2.3.7. Соблюдать требования при обработке и передаче персональных данных работника и гарантии их защиты, установленные ст.ст.86,88 ТК РФ; утвердить порядок хранения и использования персональных данных работника (ст.87 ТК РФ; ФЗ № 152 «О персональных данных» от 27.07.2006г);

2.3.8. Соблюдать порядок, установленный ст.81 ТК РФ при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

2.4. Обязательства Профкома:

2.4.1. Осуществлять контроль правильности заключения и прекращения трудовых договоров работников с работодателем;

2.4.2. Контролировать увольнение членов профсоюза, строго в соответствии со статьей 81 ТК РФ с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ;

2.4.3. Требовать от работодателя расторжения трудового договора с должностными лицами, если они нарушают законодательство о труде, о профсоюзах, не выполняют своих обязательств по коллективному договору, соглашению (п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

2.5. Договоренность и обязательства сторон:

2.5.1. Стороны пришли к соглашению, что расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в порядке, установленном ст.81 ТК РФ, а в случае увольнения члена профсоюза – с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.5.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (Глава 21 ТК РФ).

2.5.3. Стороны несут равную ответственность по контролю над трудовыми отношениями и договорами между работодателем и работником.

Раздел 3. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

3.2. Обязанность работодателя:

3.2.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием профсоюзного комитета.

3.2.2. При расторжении трудового договора с работником в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата:

3.2.2.1. Издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

3.2.2.2. Предупреждать работника персонально и под роспись не менее чем за два месяца, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников учреждения (Ст. 180 ТК РФ);

3.2.2.3. Предлагать работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения (ч. 3 ст. 81 ТК РФ);

3.2.2.4. Помимо выходных пособий, предусмотренных ст.178 ТК РФ, выплачивать

увольняемым работникам заработную плату за отработанный период, компенсацию за неиспользованный отпуск. (ст. 126 ТК РФ).

3.2.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.2.4. Обеспечивать предоставление работы по специальности выпускникам образовательных учреждений здравоохранения, молодым специалистам, прибывшим для работы в организацию по предварительному договору или заявке.

3.2.5. Организовать работу по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и сертификации работников.

3.2.6. Принимать следующие меры по содействию занятости:

3.2.6.1. Сохранять рабочие места и предотвращать массовые увольнения;

3.2.6.2. Избегать ввода режима неполного рабочего времени в случае применения части первой ст. 74 ТК РФ. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ч.2,5ТК);

3.2.6.3. Контролировать изменение условий трудового договора, определенных сторонами с целью недопущения изменения трудовой функции работника. (ст. 74 ч.1 ТК РФ);

3.2.6.4. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с ТК РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями. (ст. 74 ч. 8 ТК РФ);

3.2.6.5. При проведении аттестации на соответствие занимаемой должности не медицинских (фармацевтических) работников, которая может послужить основанием для увольнения вследствие недостаточной квалификации (п.3 ч.1 ст.81ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей органов Профсоюза. (ч.3 ст.82 ТК РФ).

3.3. Обязанность профкома:

3.3.1. Принимать участие в разработке программы занятости;

3.3.2. Обеспечивать защиту прав и законных интересов работников-членов профсоюза в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором;

3.3.3. Оказывать помощь работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке, повышению квалификации, аттестации и сертификации работников;

3.3.4. Осуществлять профсоюзный контроль над занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

3.4. Договоренность сторон:

3.4.1. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

1. Одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
2. Одинокие отцы, воспитывающие детей до 16 лет
3. Лица пред пенсионного возраста.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

4.1. Работодатель обязуется:

4.2. Обеспечивать нормальную продолжительность рабочего времени работников учреждения – не превышающую 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников – сокращенную продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.3. Сокращенную продолжительность рабочего времени

а). Постановление Государственного комитета С. М. СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изд. доп.)» 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 XI «Здравоохранение»;

б). Постановление Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: (ст. 92 ТК РФ)

а) для работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

б) для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

в) для работников, являющихся инвалидами I или II группы, – не более 35 часов в неделю;

г) для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, – не более 36 часов в неделю.

д) продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

ж) На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени, указанная в абзаце пятом части первой настоящей статьи, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, коллективными договорами.

з) Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста.

Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени для других категорий работников (педагогических, медицинских и других работников).

Продолжительность рабочей недели для женщин, работающих в сельской местности, 36 часов (Пост. Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. №298);

4.5. Конкретную продолжительность ежедневной работы (смены) и трудовой распорядок в учреждении в соответствии с определенными правилами внутреннего трудового распорядка, с учетом мнения профкома. (Ст. 94, 189, 190 ТК РФ);

4.6. Обеспечить введение суммированного учета рабочего времени в отделениях, в которых по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов. Порядок введения суммированного учета рабочего времени и перечень подразделений с особым режимом работы, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка; (ст. 104 ТК РФ).

4.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего переработанному праздничному дню, уменьшается на один час. В случае невозможности уменьшения, образовавшуюся переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, произвести выплату по нормам, установленным для сверхурочной работы; (ст.95 ТК РФ).

4.8. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати 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.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.9. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Исключить работу в течение двух смен подряд, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. (ст.103 ТК РФ);

4.10. Соблюдать ограничения, установленные статьей 96 ТК РФ при привлечении работников к работе в ночное время: женщины, имеющие детей до 3 лет; инвалиды; работники, имеющие детей инвалидов; работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет 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 привлекаются к работе в ночное время беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет, за исключением лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений, и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

4.11. Соблюдать условия при работе по совместительству о продолжительности работы (норме рабочего времени в неделю), с учетом разграничения по каждой отдельно взятой должности:

4.11.1. Для медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

4.11.2. Для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю - 16 часов работы в неделю;

4.11.3. Для врачей и среднего медицинского персонала района, где имеется их недостаток, - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

4.11.4. Для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, нечисленной из установленной продолжительности рабочей недели. (Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»).

4.12. Включить в счет рабочего времени часы, затраченные на выполнение мероприятий ГО, ЧС и пожарной безопасности.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКА

5.1. Работодатель обязуется:

5.2. Предоставлять перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут и не более двух часов в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка; (ст. 108 ТК РФ).

5.3. Обеспечивать работникам возможность отдыха и приема пищи в течение рабочего времени на тех работах, где по условиям производства предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (ч.3 ст.108 ТК РФ). Перечень таких работ, порядок и места для отдыха и приема пищи утверждены работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и установлен правилами внутреннего трудового распорядка;

5.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.5. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ; (ст.110 ТК РФ).

5.6. Обеспечить всем работникам учреждения, предоставление ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ). Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью 31 календарный день, с возможностью использования ими в любое удобное для них время года; (ст.267 ТК РФ).

5.7. Обеспечить оплачиваемый отпуск ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

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;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

См. также Правила об очередных и дополнительных отпусках, утвержденные Народным Комиссариатом Труда СССР 30 апреля 1930 г. N 169

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.; (ст.122 ТК РФ)

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков. График отпусков на следующий год утверждать с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем до 15 декабря текущего года (ст.123 ТК РФ). При составлении графика на следующий год учитывать пожелания работников структурных подразделений, если эти пожелания не нарушают технологический процесс работы в отделении.

5.9. Обязуется предоставлять работникам учреждения ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. В соответствии со ст.116 ТК РФ, и по другим основаниям:

5.9.1. За работу с вредными условиями труда

5.9.2. За ненормированный рабочий день.

5.9.3. За особый характер работы;

5.9.4. В других случаях: Установленными коллективными договорами или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.(ст. 116, 118ТК РФ).

5.10. Обязуется в особых случаях, с учетом своих производственных и финансовых возможностей, самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяется коллективным договором, который принимается с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.(ч. 2 Статья 116).

5.11. 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.(ст.120 ТК РФ).

5.12. Если отпуск, предоставляемый, по согласованию с работником, установлен полностью или частично в рабочих днях, то продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска следует исчислять в порядке ст.120 ТК РФ.

5.13. Рассмотреть вопрос о предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.(ст.128 ТК РФ).

5.14. Работодатель не имеет право отказать в предоставлении отпуска без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, согласно ч. 2 ст. 128 ТК РФ.

5.15. Отпуска женщинам по беременности и родам предоставлять в соответствии со ст.255 ТК РФ. Отпуска по уходу за ребенком до достижения, им установленного законом возраста в соответствии со ст.256 ТК РФ. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со ст.257 ТК РФ. Работник вправе, письменно известив работодателя за две недели, прервать отпуск по уходу за ребенком и досрочно выйти на работу. Досрочный выход на работу не лишает работника права на предоставление оставшейся части отпуска по уходу за ребенком.

5.16. Предоставлять за счет средств социального страхования одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.(ст.262 ТК РФ).

5.17. Учитывать, что по соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска допускать только с

согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. (ст. 125 ТК РФ). Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (ч.3 ст. 125 ТК РФ).

5.20. Договоренность сторон:

5.20.1. Работодатель и профсоюзный комитет согласились, что исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, будут согласно ст.121 ТК РФ.

5.20.2. Пришли к соглашению, что работодатель и профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за исполнением законодательства по режиму работы, отдыха, оплачиваемых отпусках и отпусках без сохранения заработной платы.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права:

7.1.1 Обеспечить полное выполнение Плана мероприятий по охране труда, запланировав расходы на проведение мероприятий по улучшению условий труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). (ст. 225 ТК РФ).

7.1.1.1. План мероприятий по охране труда разрабатывать ежегодно в соответствии с ч. 3 ст. 225. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг). Примерный перечень ежегодно реализуемых работодателем за счет указанных средств мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней устанавливается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7.1.2 Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда (ст.214 ТК РФ).

7.1.3 Обеспечить бесперебойную эффективную работу вентиляционных установок (ст.214 ТК РФ).

7.1.4 Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (ст.214 ТК РФ).

7.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований). Не допускать к работе лиц, не прошедших обязательные медицинские осмотры (обследования) обязательные психиатрические освидетельствования, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.214 ТК РФ).

7.1.6 Обеспечить проведение специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда (ст.214 ТК РФ).

- 7.1.7 Установить повышенные или дополнительные компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда (см. 216 ТК РФ).
- 7.1.8 Установить по согласованию с профсоюзным комитетом для работников отдельных профессий с учетом конкретных условий труда нормы бесплатной выдачи сертифицированных спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, а также санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарными принадлежностями, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных производственных факторов, а также особых температурных условий и загрязнения (см. 221 ТК РФ).
- 7.1.9 В случае преждевременного износа специальной одежды и защитных средств обеспечить их замену, а также стирку, сушку, чистку, ремонт и замену (см. 221 ТК РФ).
- 7.1.10 Обеспечивать приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (см. 214, 221 ТК РФ).
- Помещения и санузлы для медперсонала, требующего соблюдения особого режима и чистоты рук, оборудовать умывальниками с установкой локтевых кранов со смесителями, а также дозаторами (локтевыми) с жидким (антисептическим) мылом и растворами антисептиков.
- 7.1.11 Обеспечить бесперебойное санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, в том числе и работников поликлинического звена, организовать условия для плодотворной работы (места отдыха и санитарно-гигиенические комнаты).
- 7.1.12 Допускать к работе вновь поступивших работников, а также работников, переводимых на другую работу, только после проведения с ними инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим и производственной санитарии.
- 7.1.13 Обеспечить проведение на рабочих местах повторного инструктажа по технике безопасности в установленные сроки, но не реже 1 раза в полугодие.
- 7.1.14 Обеспечить рентгенологическое отделение специальными дезинфицирующими средствами (уксусной кислотой для нейтрализации свинца, углекислотными оплетушителями) (СП 2.6.1.799-99).
- 7.1.15 Обеспечить формирование совместного комитета (комиссии) по охране труда и создать условия для его (ее) деятельности (см. 224 ТК РФ) Приказ по учреждению.
- 7.1.16 Обеспечить обязательное за счет собственных средств медицинское страхование работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (см. 219 ТК РФ).
- 7.1.17 Проводить флюорографическое обследование работников в соответствии с действующими нормативами.
- 7.1.18 Проводить анализ заболеваемости работников учреждения для планирования мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению работников.
- 7.1.19 Внедрять в повседневную жизнь работников производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.
- 7.1.20 При численности работающих 50 и более человек обеспечить введение должности специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (см. 217 ТК РФ).
- 7.1.21 Создавать по каждому несчастному случаю комиссию по расследованию несчастных случаев (см. 229 ТК РФ).

ТК
ст,
ми

ды,
ся
а

ых
зав
0,2

3
уда
на
ых
шы
ню
ти,
и
ям

214
м и
на
пой
ых
жи,

при
кие
ня
в с
и
ров
кие
се в

по
ров
е с

7.1.22 Утвердить совместно с профсоюзным комитетом списки работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и, имеющими в соответствии с законодательством, право на:

7.1.22.1 бесплатную выдачу сертифицированной спецодежды и других средств индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия (ст.214 и ст.221 Трудового кодекса Российской Федерации), а также санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей.

7.1.22.2 получение бесплатно смывающих и обезвреживающих средств.

7.1.22.3 льготную пенсию по Спискам №1 и №2, в соответствии с перечнем профессий рабочих и должностей служащих;

7.1.22.4 предоставление дополнительного отпуска и сокращенного рабочего дня в ПВТР.

7.1.22.5 получение молока или других равноценных пищевых продуктов, лечебно-профилактического питания (по результатам проведенной специальной оценкой условий труда).

7.2 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 сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст.216.1 ТК РФ).

7.3 Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.216.1 ТК РФ).

7.4 За нарушение требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ) работник несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.5 Стороны обеспечивают выборы уполномоченных по охране труда профсоюза в каждом структурном подразделении и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей (ст.370 ТК РФ).

7.6 Профсоюзный комитет имеет право проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников (ст.370 ТК РФ).

7.7 Профсоюзный комитет обязуется:

7.7.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.7.2 Систематически контролировать состояние охраны труда и расходование средств на эти цели;

7.7.3 Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников;

7.7.4 Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.7.5 Анализировать информацию о состоянии условий и охраны труда, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях;

7.7.6 Предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

7.7.7 Направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;

7.7.8 Принимать участие в работе комиссии по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производства (оборудования) в качестве экспертов;

7.7.9 Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.7.10 Принимать участие в разработке проектов нормативных правовых актов, устанавливающих нормативные требования охраны труда;

7.8 Обязанности работодателя по соблюдению экологической безопасности:

7.8.1 Сдавать отработанные люминисцентные лампы, одноразовые шприцы и системы, ртутные термометры, лекарственные препараты с просроченными сроками годности и подлежащие утилизации в централизованные пункты сбора после дезинфекции.

7.8.2 Организовать сбор, хранение и сдачу непригодных к использованию автошин и аккумуляторов в установленном порядке.

7.8.3 Обеспечить ежегодное определение уровня содержания углекислого газа (CO) в выхлопных газах автотранспорта организации.

7.8.4 Обеспечить своевременный вывоз бытового мусора.

7.8.5 Соблюдать экологические и санитарно-эпидемиологические требования при обращении с отходами производства и потребления, а также иными опасными вредными веществами.

7.8.6 Не нарушать правила водопользования при изъятии и при сбросе сточных вод.

Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН

8.1. В целях сохранения в учреждениях здравоохранения квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы работодатель принимает на себя обязательства:

8.1.1. Запретить направление беременных женщин в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ);

8.1.2. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижать нормы выработки, нормы обслуживания либо этих женщин переводить на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе (ст. 254 ТК РФ);

8.1.3. До предоставления беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, освобождать их от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни (ст. 254 ТК РФ);

8.1.4. Женщины, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ);

8.1.5. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни. Указанные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ

"О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст. 259 ТК РФ).

8.1.6. Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, за исключением случаев ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ).

8.1.7. Продлить срок действия трудового договора в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности до окончания беременности, а при предоставлении ей в установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности. (ст. 261 ТК РФ).

8.1.8. Не допускать расторжения трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ). (ст. 261 ТК РФ).

8.1.9. **Женщинам, работающим в сельской местности:**

- устанавливается сокращенная рабочая неделя (продолжительность рабочего времени не более 36 часов) без уменьшения оплаты труда (пост. Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. №298/3-1).

- может предоставляться, по их письменному заявлению, один дополнительный выходной день в месяц, без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

Раздел 9. КОМПЕНСАЦИЯ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

9.1. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, возмещается ущерб, причиненный увечьем либо иным повреждением здоровья, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации (ст.ст.10-12 Закона Российской Федерации "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний", ст. 184 ТК РФ), а также выплачивается единовременное пособие сверх установленного размера возмещения вреда в размере одного должностного оклада. Работодатель:

9.2. Несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с

исполнением ими трудовых обязанностей (п.3 ст.8 Закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

9.3 Своевременно осуществляет контроль, за индексацией сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

Профсоюзный комитет обязуется:

Содействовать в получении компенсаций вреда, причиненного здоровью, защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе) (ст. 370 ТК РФ).

Раздел 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКАМ

10.1 Работодатель обязуется:

10.1.1 Не реже одного раза в год отчитываться перед коллективом работников о выполнении коллективного договора, отраслевых соглашений, о результатах финансово-хозяйственной деятельности организации, предоставлять работникам информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации;

10.1.2 Своевременно начислять и перечислять налоги и взносы в соответствии с действующим законодательством;

10.1.3 Проводить работу по реализации Федерального Закона "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования": создать комиссию по персонифицированному учету и обеспечить ее работу, обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот;

10.1.4 Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ); создать комиссию по социальному страхованию и обеспечить ее работу;

10.1.5.1 Проводить полную (100%) диспансеризацию работников здравоохранения. По результатам диспансеризации обеспечивать проведение мероприятий по оздоровлению и реабилитации в соответствии с медицинскими показаниями;

10.1.5.2 Обеспечивать внеочередное обслуживание работников своего и любого другого учреждения здравоохранения при прохождении врачебного приема и диагностического исследования (с указанием о наличии данного права у работников здравоохранения в тексте соответствующего объявления, вывешиваемого в учреждении здравоохранения);

10.1.5.3 Обеспечивать внеочередное обслуживание работников своего и любого другого учреждения здравоохранения при прохождении врачебного приема и диагностического исследования (с указанием о наличии данного права у работников здравоохранения в тексте соответствующего объявления, вывешиваемого в учреждении здравоохранения);

10.1.5.4 Обеспечивать работникам своего учреждения здравоохранения возможность бесплатного внеочередного обследования по медицинским показаниям (в т.ч. ультразвуковые исследования);

10.1.6 Обеспечивать специалистам право на повышение (усовершенствование) квалификации не реже 1 раза в 5 лет. Также, по взаимному согласию сторон трудового договора, обеспечивать переподготовку работника. При этом за работниками сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы, а направляемым на обучение с отрывом от работы, сохраняется заработная плата по основному месту работы и выплачиваются суточные по нормам, установленным при командировках на территории Российской Федерации. Оплата проезда слушателей к месту учебы и обратно, суточных за время нахождения в пути осуществляются за счет средств организации по месту основной работы. На время обучения слушатели обеспечиваются общежитием гостиничного типа с оплатой расходов за счет направляющей стороны.

10.1.7. При наличии средств в учреждении выделять денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу, с возможностью поощрения сотрудников за активное участие в данном мероприятии;

10.2. Трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора и других соглашений о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются в соответствии со статьями 381 – 390 ТК РФ. Для этого стороны обязуются:

создать комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) в составе 10 человек на паритетной основе: 5 представителей от работодателя и 5 представителей от работников;

разработать, утвердить и довести до сведения работников Положение о КТС.

Организационно – техническое обеспечение деятельности КТС осуществляется работодателем (ч. 4 ст. 384 ТК РФ).

10.3 Профсоюзный комитет обязуется :

10.3.1 Обеспечивать контроль за исполнением законодательства по назначению и выплате пособий за счет средств социального страхования;

10.3.2 Оказывать содействие в оздоровлении работников и членов их семей;

10.3.3 Проводить организационную работу по удовлетворению культурно-духовных запросов работников, массовому приобщению работников к здоровому образу жизни, развитию народного художественного творчества;

10.3.4 Принимать участие в организации и проведении культурно-массовых мероприятий;

10.3.5 Совместно с работодателем проводить конкурс «Лучший по профессии», иные профессиональные конкурсы, принимать участие в конкурсах.

РАЗДЕЛ 11. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ и ЛЬГОТЫ

11.1 Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

проведение конкурсов за звание «Лучший по профессии» в соответствии с Положением об этом конкурсе

по заявлению работника поощрять за безупречный труд при не прерывном трудовом стаже в данном учреждении работы не менее 10 лет в связи с :

- с 55 – летием (женщины), с 60-летием (мужчин)

- установить поощрительную систему при присвоении нагрудного знака «Отличник здравоохранения»

- работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях и порядке, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

11.2. По заявлению работника, при не прерывном трудовом стаже с момента последнего устройства в данном ЛПУ свыше 20 лет работы, выплачивать работнику при расторжении трудового договора в связи с уходом на пенсию компенсацию в размере 1 должностного оклада.

11.3 По заявлению работника оказывать за счет средств организации материальную помощь:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при предоставлении свидетельства о смерти

- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и другие)

- при рождении ребенка (отцу или матери)

- призываемым в армию

- смерти работающего сотрудника (семье)

- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев.

11.4 Проводить доплату:- председателю профкома, казначею(не освобожденные) из средств проф. организации 10 % от перечисленных проф. Взносов.

РАЗДЕЛ 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ МОЛОДЕЖИ

Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

12.1 Работодатель обязуется:

12.1.1 Оказывать содействие профсоюзному комитету в создании комиссии по работе с молодежью, содействовать становлению и развитию молодежных общественных организаций;

12.1.2 Создавать условия для стимулирования труда работающей молодежи, заключать ученические договоры в соответствии со статьями 196-208 ТК РФ;

12.1.3 Предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст.173-177 ТК РФ;

12.1.4 Рассматривать решение вопросов по молодежным проблемам с учетом мнения комиссии профкома по работе с молодежью;

12.1.5 - оказывать единовременную материальную помощь молодым медицинским специалистам при устройстве на работу после окончания медицинского образования и размере 5 000 рублей, при условии отработать в учреждении не менее 3-х лет.

- проводить ежемесячно доплату молодым медицинским специалистам со средним профессиональным образованием – 1000 рублей, при устройстве на работу после окончания медицинского образования, в течении трёх лет.

- проводить ежемесячно доплату молодым медицинским специалистам с высшим профессиональным образованием – 2000 рублей, при устройстве на работу после окончания медицинского образования, в течении трёх лет.

12.2 Профсоюзный комитет обязуется:

12.2.1 Активизировать работу комиссии по работе с молодежью;

12.2.2 Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную деятельность учреждения;

12.2.3 Анализировать законодательство о молодежной политике с целью совершенствования работы по защите социально-трудовых прав и гарантий работающей молодежи;

12.2.4 Широко информировать молодых работников о задачах профсоюзных организаций в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

12.2.5 Организовывать профессиональные конкурсы, посвященные в профессию, проводы на службу в Вооруженные Силы РФ, организация вечеров отдыха и т.д.;

12.2.6 Оказывать помощь в соблюдении установленных законодательством льгот и дополнительных гарантий (сокращенный рабочий день, обязательные медосмотры, соблюдение порядка увольнения по инициативе работодателя, предоставление компенсаций работникам, совмещающим учебу с работой и т.д.);

12.2.7 Организовывать систематическое обучение молодых работников по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм ее индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.);

12.2.8 Контролировать заключение работодателем трудового договора в письменной форме с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии со ст.63 ТК РФ, своевременное прохождение обязательного предварительного медицинского освидетельствования в соответствии со ст.69 ТК РФ;

12.2.9 Контролировать предоставление оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет в соответствии со ст.122-124 ТК РФ;

12.2.10 Контролировать соблюдение прав работника в возрасте до 18 лет при расторжении с ним трудового договора по инициативе работодателя (ст.269 ТК РФ);

12.2.11 Осуществлять систематическое поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу;

Раздел 13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

13. Работодатель:

13.1 Обязуется разрешать проведение в рабочее время собраний (конференций);

13.2 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;

13.3 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...»);

13.4 В целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет, электронная почта), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п. 1 ФЗ «О профсоюзах...»);

13.5 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...»);

13.6 Предоставляет ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов: для проведения общественной работы в интересах коллектива работников, с оплатой по среднему заработку за счет работодателя:

- председателю профсоюзного комитета – 5 часов в неделю
- его заместителям - 5 часов в неделю

13.7 Освобождает членов профкома, не освобожденных от основной работы, уполномоченных Профсоюза по охране труда, представителей Профсоюза в совместной комиссии по охране труда, членов КТС, членов иных комиссий организации (по направлениям деятельности) от основной работы на время краткосрочного обучения с сохранением среднего заработка;

13.8 Освобождает от работы членов профкома, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов создаваемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза с сохранением средней заработной платы (ст. 374 ТК РФ, ст. 25 п. 5 ФЗ «О профсоюзах...»);

13.9 При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно в день выплаты заработной платы перечисляет на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ст. 370 ТК РФ, ст. 28 п. 3 ФЗ «О профсоюзах...») в порядке, определенном Уставом Профсоюза.

21

13.10 Рассматривает ходатайства органов Профсоюза о представлении работников - профсоюзных активистов к награждению ведомственными знаками отличия, почетными знаками и наградами Российской Федерации.

Раздел 14. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

14.1 Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность в соответствии с нормативными актами действующего законодательства, за нарушения, выраженные в:

уклонении от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ);

не представлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК РФ);

не выполнении условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

Раздел 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

15.1 Стороны договорились, что:

15.1.1 Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения;

15.1.2 В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам;

15.1.3 Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней со дня его уведомительной регистрации. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен или размещен на сайте ГАУЗ СО «Тугулымская ЦРБ».

15.2 Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

15.3 Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для того информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. - ст. 51 ТК РФ.

Работодатель
и.о. Главного врача

Е.А. Титарь
Ф.И.О.
2022



От коллектива работников:
Председатель профсоюзного комитета

А.С./
2022



Прошнуровано и пронумеровано
на 21 странице
и.о. главного врача
Е.А. Титарь



