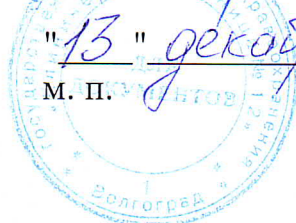


Представитель работодателя

Главный врач
Государственного учреждения
здравоохранения «Клиническая
больница №12»

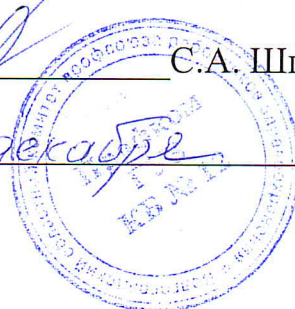


Л.Н. Татарикова
"13" декабря 2024 г.
М. П. 

Представитель работников

Председатель первичной
профсоюзной организации
работников
Государственного учреждения
здравоохранения «Клиническая
больница №12»



С.А. Шпирный
"13" декабря 2024 г.
М. П. 

ГКУ ЦЗН ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
Регистрационный номер	16-2025-2
	25 января 2025 г.
Номер в журнале регистрации	19-2/48
Ответственный за регистрацию	Бед. Сель
	Зайкина А.В.
	?

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного учреждения здравоохранения
«Клиническая больница №12»
на 2025-2028 г.г.

Волгоград 2024 год

Оглавление

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ	6
Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	13
Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	16
Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА	20
Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	24
Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.....	277
Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ... 28	
Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ	31
Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	33

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Настоящий коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально - трудовые отношения между его сторонами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

-работодатель – ГУЗ «Клиническая больница №12» (далее- ГУЗ «КБ №12») в лице главного врача Татариковой Людмилы Николаевны;
- работники ГУЗ «КБ №12» в лице председателя профкома первичной профсоюзной организации ГУЗ «КБ №12», Шпирного Сергея Анатольевича, уполномоченного на представительство в соответствии с Уставом профсоюза.

1.3. Настоящий Коллективный договор заключен между ГУЗ «Клиническая больница №12», являющийся Работодателем, в лице главного врача Татариковой Людмилы Николаевны, и Работниками учреждения, представляемые первичной профсоюзной организацией Государственного учреждения здравоохранения «Клиническая больница № 12» Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее - Профком), в лице председателя Шпирного Сергея Анатольевича, именуемые далее «Работники».

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, в порядке установленным Трудовым кодексом делегируют право представлять их интересы в социальном партнерстве, а также при подготовке проекта коллективного договора, его заключении и контроля за его выполнением - Профкому.

Коллективный договор является правовым документом во взаимоотношениях Работодателя с коллективом Работников ГУЗ «КБ №12». Коллективный договор составлен на основе положений Конституции Российской Федерации, конвенций Международной организации труда (МОТ), Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г., других нормативно-правовых актов Российской Федерации с учетом положений «Отраслевого соглашения по государственным учреждениям подведомственным комитету здравоохранения Волгоградской области на 2023 – 2026 годы».

Работники, не являющиеся членами Профсоюза Учреждения, уполномочивают Профком защищать их коллективные права и представлять их интересы перед Работодателем.

Вышеназванный Коллективный договор не должен противоречить требованиям законодательства РФ, Устава Учреждения и иных локальных актов Учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию

благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональными и территориальными соглашениями.

Коллективный договор заключен для решения следующих задач:

- обеспечения эффективной деятельности Учреждения, предусмотренной его Уставом;
- создания необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов Работников и Работодателя;
- обеспечения согласованных условий организации и оплаты труда;
- создания современной системы профессионального роста, повышения квалификации и переподготовки членов коллектива в условиях становления рыночных отношений;
- правового закрепления норм отношений между Работодателем, коллективом и отдельными Работниками, Профкомом;
- укрепления роли коллектива Работников и Профкома в определении перспектив развития Учреждения и перехода на новые формы организации подготовки специалистов хозяйствования;
- создание основы для цивилизованных форм разрешения конфликтных ситуаций, возникающих на разных уровнях взаимоотношений между Работодателем, коллективом, отдельными Работниками и Профкомом;
- оптимизации системы оказания материальной помощи и системы социальных гарантий;
- создания эффективной системы морального и материального поощрения Работников.

1.5. Все условия Коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех Работников Учреждения, применяются во всех структурных подразделениях Учреждения. Ни одна из сторон Коллективного договора не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.7. Срок действия Коллективного договора – 3 (три) года, начало действия Коллективного договора – с 11 января 2025 года.

Коллективный договор, подписанный сторонами в семидневный срок, направляется Работодателем для уведомительной регистрации, в соответствующий орган по труду.

Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет. Каждая из сторон вправе проявить инициативу по продлению срока действия Коллективного договора. Предложение о продлении срока действия Коллективного договора направляется другой стороне в письменной форме. Представители стороны, получившие предложение о продлении срока действия Коллективного договора, обязаны в течение семи рабочих дней с момента получения указанного предложения направить ответ на полученное предложение. В случае положительного ответа на предложение о продлении срока Коллективного договора, продление срока утверждается совместным решением Работодателя и Профкома с последующим уведомлением трудового коллектива.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения состава, структуры, наименования Работодателя, наименования органов управления учреждения, реорганизации Работодателя в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Работодателя.

При смене формы собственности Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации Работодателя в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Работодателя любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Работодателя Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Основные положения Коллективного договора выработаны в ходе свободного без каких-либо обязательств, обсуждения в коллективах Работников подразделений Учреждения и коллективных переговоров представителей Работодателя и Профкома, основанных на принципах социального партнерства, общей ответственности за качество подготовки специалистов и надежной защиты социально-трудовых прав каждого члена коллектива Работников.

Коллективный договор подписывается представителем Работников после согласования проекта Коллективного договора большинством голосов группы работников, представляющей собой не менее 2/3 списочного состава тех работников, что были выбраны из общего числа Работников для обсуждения проекта Коллективного договора.

Внесение изменений или дополнений в Коллективный договор производится путем направления письменного предложения одной из Сторон Коллективного договора по внесению изменений и дополнений в Коллективный

договор и утверждается совместным решением Работодателя и Профкома с последующим уведомлением трудового коллектива (статья 44 Трудового кодекса РФ).

1.9. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора с предоставлением отчета о выполнении условий коллективного договора 1 раз в полугодие.

Порядок осуществления названного контроля определяется локальными актами Работодателя и Профкома.

Раздел 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1 Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности производства, снижения трудовых затрат, повышение производительности труда, эффективное использование производственного потенциала и увеличение прибыли Учреждения.

2.2 Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности Учреждения, повышения корпоративной культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, совершенствовать систему оплаты труда, не допускать случаев снижения окладов без соответствующих нормативных документов федерального или регионального уровня;

- обеспечивать трудовой коллектив Учреждения необходимыми материально-техническими ресурсами и иными средствами, для осуществления профессиональной деятельности;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

- проводить профессиональную подготовку, повышение квалификации Работников, а при необходимости - в образовательных учреждениях высшего профессионального и дополнительного образования. Перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета Учреждения (ст. 196 ТК РФ).

- предоставлять Профкому информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей;

- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективные договоры в порядке, установленном ТК РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);

- предоставлять Профкому полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора и контроля за его выполнением;

- предоставлять по требованию Профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по Коллективному договору, а также существующих в Учреждении социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

- создавать условия, обеспечивающие деятельность Профсоюза Учреждения и Профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

- сотрудничать с Профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников посредством переговоров;

- соблюдать условия настоящего Коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с Работниками, трудовое законодательство РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты;

- обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой;

- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, или трудовым договором;

- учитывать мнение Профсоюза Учреждения по проектам текущих и перспективных планов и программ Учреждения;

- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах;

- обеспечивать нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей (ст. 234 - 236 Трудового кодекса РФ);

- вести учёт времени, фактически отработанного каждым Работником;

- обеспечивать строгое соблюдение трудовой дисциплины;

- предоставлять Работникам, занятым на работе с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами;

- не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения всех предусмотренных законодательством о труде РФ обязательных медицинских осмотров (обследований);
- обеспечивать защиту персональных данных Работников;
- освобождать Работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законодательством эти обязанности должны исполняться в рабочее время;
- не препятствовать профсоюзу проводить мониторинг (опросы) среди работников по выявлению мнения работников по актуальным вопросам, затрагивающим социально-экономическое положение в коллективе, регионе, с уведомлением работодателя и предоставления ему результатов опроса;

2.3 Профком обязуется:

- осуществлять свои права и обязанности в строгом соответствии с настоящим коллективным договором, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» № 10-ФЗ от 12.01.1996 г., и иных нормативных правовых актах;
- способствовать соблюдению сторонами настоящего договора правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
- принимать меры для повышения уровня ответственности работников за эффективность и качество труда;
- представлять от имени Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);
- добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам Коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с Профкомом (ст. 372 ТК РФ);
- контролировать соблюдение законодательства РФ о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий Коллективного договора (ст. 51 ТК РФ);
- выражать мнение Профсоюзного комитета при увольнении Работников по инициативе Работодателя, в установленных законом случаях;
- добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий;
- вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления Учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств Коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового

соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

- предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников;

- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде в части трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий, компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим трудовым и социально-экономическим вопросам в Учреждении, требовать устранения выявленных нарушений;

- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, ГИТ в Волгоградской области, контроль за соблюдением правил охраны труда и требований по охране окружающей среды;

- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, в улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

- добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей;

- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей за счет профбюджета и средств, перечисляемых предприятием на эти цели;

- оказывать материальную помощь работникам Учреждения оказавшихся в трудных жизненных ситуациях, поощрять ветеранов труда;

- проводить профилактическую работу по недопущению нарушений производственной дисциплины, а также по предотвращению хищений собственности Учреждения и работников;

2.4 Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (как письменные так и устные);

- неукоснительно и беспрекословно соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда, установленную норму труда;

- всемерно способствовать повышению качества оказываемой медицинской помощи, использовать передовой опыт коллег в области медицинской деятельности;

- беречь имущество Учреждения, сохранять врачебную и коммерческую тайну;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Учреждению, его имуществу и финансам;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы, незамедлительно сообщать о случившемся Работодателю всеми доступными средствами связи;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- использовать оборудование (в том числе медицинское), технику (включая компьютерную), инструмент по прямому назначению и только в служебных целях;
- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, измерительным приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование Работникам, экономно и рационально использовать материальные ресурсы;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в Учреждении;
- соблюдать трудовую дисциплину, приступать к исполнению служебных обязанностей согласно графику работы;
- повышать профессиональный уровень и производительность труда;
- не допускать присутствие на работе в состоянии алкогольного и/или наркотического опьянения;
- не допускать порчи, уничтожения и хищения материальных ценностей;
- соблюдать установленную продолжительность рабочего дня согласно графику работы;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 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;
- немедленно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, о состоянии сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);
- представлять в 3-х дневный срок в отдел кадров сведения об изменении своего семейного положения, места жительства или регистрации, номера телефона, отношении к воинской службе, изменении фамилии, имени, отчества,

образовательного уровня и другие сведения, согласно действующего законодательства о труде РФ.

2.5 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим Коллективным договором;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- определять структуру управления и штатного расписания Учреждения;
- внесение изменений в должностные обязанности работников Учреждения, в порядке предусмотренном законодательством;
- привлекать Работников к дисциплинарной и (или) материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- осуществлять контроль над соблюдением мер по защите и неразглашению конфиденциальной информации Учреждения;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обеспечение их вторым профессиям;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

Локальные нормативные акты, касающиеся трудовых прав Работников, принимаются по согласованию с Профсоюзным комитетом.

2.6. Профсоюзный комитет имеет право:

- заслушивать информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
- реорганизации и ликвидации Учреждения;
- введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации Работников;
- соблюдения Работодателем коллективного договора, законодательства о труде РФ и иных нормативных актов;
- состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами Учреждения, Коллективным договором;
- вносить по этим и другим вопросам в органы управления Учреждения соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);

- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам Профсоюза - Работникам организации;

- организовывать коллективные действия в случае невыполнения работодателем положений настоящего коллективного договора в соответствии с ТК РФ;

2.7. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и Коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте вносить свои предложения по улучшению деятельности Учреждения;

- обращаться за консультациями, связанными с работой, её условиями, оплатой труда и социально-бытовыми проблемами к работодателю и специалистам Учреждения;

- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

- участие в управлении Учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;

- объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективного договора через Профсоюз, а также на информацию о выполнении Коллективного договора;

- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами;

- в случае нарушения своих трудовых прав и законных интересов, предусмотренных настоящим коллективным договором и (или) Трудовым кодексом РФ, защищать их в соответствии с действующим законодательством РФ о труде;

Раздел 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. При заключении трудового договора работодатель обязан потребовать от поступающего на работу:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- трудовую книжку и/или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае если новый сотрудник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р и/или СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его страховой стаж для начисления пособий, специалисты отдела кадров вправе запросить у сотрудника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению

которой в соответствии с ТК РФ не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

3.3. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью, поданном в письменной форме или по адресу электронной почты kb12@volganet.ru:

- в период работы - не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

3.3. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится в Учреждении.

Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в Учреждении.

3.4. В условиях трудового договора могут быть предусмотрены условия о неразглашении работником охраняемой законом тайны (персональные данные, врачебная тайна), об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя и заключался ученический договор либо дополнительное

соглашение к трудовому договору, об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте, о видах и об условиях дополнительного страхования Работника, об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении Работника.

3.5. Работник обязуется лично выполнять условия заключенного трудового договора по трудовой функции, определённой должностной инструкцией либо трудовым договором. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6. При заключении трудового договора с Работодателем все Работники подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) и прохождению вводного инструктажа по охране труда.

3.7. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ. Помимо лиц, указанных в [ст. 70](#) ТК РФ, испытание при приеме на работу может быть не установлено на усмотрение руководителя.

3.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить Работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.9 Медицинские работники обязаны совершенствовать профессиональные знания и навыки путем обучения по дополнительным образовательным программам в образовательных и научных организациях в порядке и в сроки, установленным органом исполнительной власти.

3.10. По соглашению с Работодателем, работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения работодателя, то есть дистанционно (удаленно). При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где работник должен будет работать удаленно.

3.11. Работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью Skype, Viber, WhatsApp и других сетей общего пользования. В данной форме может осуществляться весь документооборот между работником и работодателем, предусмотренный в главой 49.1 ТК РФ.

3.12. Работники должны находиться на связи со своим непосредственным начальником, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня.

3.13. В случае если сотрудник не будет выходить на связь в течение рабочего дня, работодатель при обнаружении и фиксации такого проступка вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.

3.14. В течение рабочего дня работникам, которые работают удалено, запрещено употреблять алкогольные напитки. В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что трудовой распорядок в ГУЗ КБ № 12 определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Правила внутреннего трудового распорядка (далее-ПВТР) являются локальным нормативным актом ГУЗ «КБ № 12».

4.2. Работодатель и Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должны исполнять трудовые обязанности в течение рабочего времени. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе сверхурочной работы.

4.3. По соглашению между Работодателем и Работником могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе: беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), 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.

4.4. Оплата при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.5. Медицинским работникам в соответствии со ст. 350 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

4.6. Продолжительность рабочего времени медицинских работников устанавливается в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 № 101 "О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности" и не зависит от результатов специальной оценки условий труда (далее - СОУТ).

4.7. Продолжительность ежедневной работы (смены) устанавливается графиками работы.

4.8. Каждая группа Работников должна производить работу в течении установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком

работы, разрабатываемым старшей медицинской сестрой структурного подразделения и утверждаемым заведующим отделением или иными лицами, ответственными за планирование и учет использования рабочего времени и ответственными за осуществление контроля планирования и учета использования рабочего времени.

На непрерывных работах Работнику запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего Работника, Работник заявляет об этом своему непосредственному руководителю или лицу его замещающему, которые обязаны незамедлительно принять меры к замене отсутствующего работника.

4.9. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- 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.

4.10. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых и дополнительных оплачиваемых отпусков и их продолжительность устанавливается Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом, с учётом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и в соответствии с законодательством РФ.

График отпусков на новый год составляется отделом кадров по представлению руководителей структурных подразделений и утверждается главным врачом не позднее чем за две недели до наступления текущего календарного года (ч.1 ст. 123 ТК РФ).

Ответственность за ознакомление с графиком отпусков Работников ГУЗ «КБ №12» возлагается на отдел кадров. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется контролировать выполнение графика ежегодных отпусков работников учреждения.

4.11. ГУЗ «КБ № 12» работает по 5 дневной рабочей неделе с 2-мя выходными днями (суббота, воскресенье). Начало и окончание работы, перерыв для отдыха и питания, возможность отдыха и приема пищи в рабочее время определяется ПВТР.

4.12. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут, в период с 12 ч. 00 мин. до 12 ч. 30 мин..

Для бесперебойного оказания медицинской помощи стационарные отделения ГУЗ «КБ № 12» работают в режиме непрерывной рабочей недели круглосуточно. На работах, где по условиям работы предоставление фиксированного перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику

предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего времени (часть 3 ст.108 ТК РФ)

4.13. Работодатель обязуется предоставлять Работникам ежегодные оплачиваемые отпуска в соответствии с утвержденными графиками отпусков. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Отпуск предоставляется ежегодно в периоды, установленные графиком отпусков. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска Работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия Работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

Работникам из числа инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней;

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время: работникам в возрасте до 18 лет; работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, до достижения младшим из детей возраста 14 лет; почетным донорам России; отдельным категориям ветеранов боевых действий. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя. Работнику, являющемуся одним из родителей (опекуном, попечителем, приемным родителем), воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет и др.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются с учетом результатов СОУТ (ст. 117 ТК РФ). Список работ, профессий и должностей, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска и размер таких отпусков является Приложением к ПВТР.

Работодатель может предоставлять Работникам дополнительные (неоплачиваемые) отпуска в календарных днях в случаях:

- а) регистрации брака - до 5 календарных дней,
- б) рождения ребенка - до 5 календарных дней,
- в) смерти лиц, состоящих с Работниками в кровных и семейно-правовых родственных отношениях - до 5 календарных дней
- г) 1 сентября «День знаний» работникам, у которых дети идут в 1 класс.

Работникам может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы - до 14 календарных дней. (ст. 263, 264 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;
- опекуну (попечителю) несовершеннолетнего;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

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

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году,
- работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно - исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

Работникам могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы по семейным и другим уважительным причинам по письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках работы, графиках отпусков. Соблюдение указанных локальных нормативных актов является обязанностью сторон настоящего Коллективного договора.

4.13. Режим рабочего времени дистанционного работника устанавливается в строгом соответствии с его трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, изменение режима рабочего времени возможно по соглашению сторон трудового договора.

Работодатель может вызвать работника, выполняющего дистанционную работу, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте. Сообщение о необходимости явиться на стационарное рабочее место направляется работнику руководителем по направлению деятельности или руководителем структурного подразделения на электронную почту работника не менее чем за 4 часа до момента явки на рабочее место. Дистанционный работник в течение одного часа после получения такого сообщения должен подтвердить

его получение по электронной почте и прибыть на рабочее место в установленное время.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны договорились, что оплата труда Работников Учреждения производится на основании трудового договора, «Положения об оплате труда работников ГУЗ «КБ №12», и иных локальных нормативных актов в части оплаты труда работников Учреждения, согласованных с Профкомом.

При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.2. Начисленная заработная плата выплачивается Работникам двумя частями путем перечисления денежных средств на лицевые счета Работников в кредитных организациях, указанных в заявлениях Работников: первая часть начисленной заработной платы выплачивается 25-го числа текущего месяца, а вторая, итоговая часть начисленной заработной платы выплачивается 10-го числа месяца, следующего за месяцем ее начисления.

Работодатель обязуется не допускать задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат Работникам, обеспечивать начисление и выплату денежной компенсации за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся Работникам, в соответствии с трудовым законодательством РФ.

Система оплаты труда устанавливается по категориям Работников в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Волгоградской области, города Волгограда, содержащими нормы трудового права и регулирующими вопросы оплаты труда для работников здравоохранения.

5.3. Наименование должностей профессий рабочих устанавливается с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕКТС), наименование должностей руководителей, специалистов и

служащих с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Система оплаты труда устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного характера, перечня видов выплат стимулирующего характера, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Волгоградской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, мнения Профсоюзного комитета и в соответствии с Положением об оплате труда ГУЗ КБ № 12.

5.4. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по сравнению с оплатой труда, установленной для Работников с нормальными условиями труда, не может быть снижена и (или) ухудшена по сравнению с размерами и условиями, установленными в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также соглашениями и коллективными договорами, без подтверждения улучшения условий труда результатами специальной оценки условий труда (СОУТ).

5.5. Повышение оплаты труда иных категорий Работников производится по результатам СОУТ в следующих размерах (в % от должностного оклада (ставки)):

не менее 8% - по подклассу 3.1;

не менее 12% - по подклассу 3.2;

не менее 15% - по подклассу 3.3;

5.6. Осуществлять оплату труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере не менее 50% часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. Работникам, осуществляющим оказание экстренной и неотложной медицинской помощи, - до 100%.

5.7. Конкретные размеры оплаты сверхурочной работы определяются Положением об оплате труда ГУЗ «КБ №12».

5.8. Доплата за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, а также размер такой доплаты определяется Положением об оплате труда в ГУЗ «КБ № 12».

5.9. В области нормирования труда Стороны договорились:

- Проводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае вынужденного использования физически и морально устаревшего оборудования.

- Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах.

- Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокой производительности труда отдельными Работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

5.10. Работодатель обеспечивает:

а) тарификацию работ и присвоение квалификации рабочим, специалистам и служащим по действующим Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, Квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих;

б) своевременное доведение до Работников информации о применяемых условиях оплаты труда;

в) совершенствование нормирования и условий труда.

5.11. Заработная плата Работников Учреждения включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным Положением об оплате труда ГУЗ КБ № 12 и действующим трудовым законодательством.

5.12. Работникам Учреждения в зависимости от условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

5.13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам Работников, не образуют новый должностной оклад, ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу, ставке.

5.14. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих Работников без освобождения от своей основной работы, а также при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты согласно Положению об оплате труда ГУЗ КБ № 12. Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора, с учетом экономии фонда оплаты труда.

5.15. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам Работников и производятся в размере, установленном Положением об оплате труда ГУЗ КБ № 12.

5.16. С целью повышения мотивации качественного труда и поощрения Работников за выполненную работу в Учреждении предусматриваются

следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

б) надбавка за оказание высокотехнологичных видов медицинской помощи;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за наличие квалификационной категории;

3) надбавка за выслугу лет;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия.

Работодатель обязуется производить выплаты и определять их размер согласно Положения об оплате труда ГУЗ КБ № 12.

5.17. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении или присвоении квалификационной категории – с календарной даты вынесения решения аттестационной комиссии;

- при увеличении стажа непрерывной работы, медицинской деятельности, выслуги лет, – с календарной даты достижения соответствующего стажа.

5.18. При наступлении у Работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5.19. Работодатель обязуется производить удержания в размере 1 % профсоюзных взносов через бухгалтерию ГУЗ КБ № 12 по личным заявлениям Работников.

5.20. Работодатель обязуется сохранять за Работниками, направленными на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

5.21. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

5.22. Работникам Учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

5.23. Премирование Работников Учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда ГУЗ КБ № 12, регламентирующего показатели и условия выплаты премий, с учетом мнения Профсоюза Учреждения,

начальников отделов, заведующих отделениями. Уведомление Работника об изменении системы и размеров оплаты труда производится не позднее, чем за два месяца до предполагаемых изменений.

5.24. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь Работникам по их письменным заявлениям в случаях: продолжительной тяжелой болезни, смерти работников (их ближайших родственников). Размер оказываемой работнику материальной помощи определяется работодателем в каждом конкретном случае.

Юбилеям (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) производить единовременную выплату при стаже работы у Работодателя:

- до одного года – 2 000 руб.;
- от одного до пяти лет - 5 000 руб.;
- свыше пяти лет – 10 000 руб..

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работа по охране и улучшению безопасности труда в Учреждении проводится исходя из результатов специальной оценки рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 5 лет. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предоставляются льготы и компенсации на основании результатов специальной оценки условий труда.

Работодатель разрабатывает, утверждает, редактирует, с учетом мнения Профсоюзного комитета инструкции по охране труда для Работников Учреждения.

Работодатель обеспечивает Работникам:

- здоровые и безопасные условия труда, современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний Работников;

- инструктаж Работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается.

- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

- обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда Работников, в том числе руководителей, специалистов, уполномоченных и членов комиссии по охране труда в установленные сроки, стажировку на рабочем месте.

- проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников.

– перевод Работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением с соответствующей оплатой труда.

– систематическое информирование каждого Работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся ему компенсациях, и средствах индивидуальной защиты. Указанная информация должна быть предоставлена каждому Работнику по его просьбе руководителем подразделения, в котором трудится Работник, не позднее следующего рабочего дня с момента запроса.

– бесплатной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, согласно соответствующему Перечню, являющимся приложением к ПВТР, на работах с вредными условиями труда, а также на работах, производимых в особых температурных режимах или связанных с загрязнением. На работах, связанных с загрязнением или с воздействием вредно действующих веществ, Работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства согласно соответствующему Перечню, являющемуся приложением к ПВТР.

Работодатель обязуется:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в зданиях, сооружениях и на иные объекты Учреждения;

- представлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в Учреждении;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- назначать ответственного за соблюдение правил пожарной безопасности.

- организовать административно-общественный контроль за состоянием охраны труда:

- создать функциональную систему управления охраной труда (ФЗ № 421 от 28.12.2013г.);

- создать комиссию (комитет) по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- избрать уполномоченного (доверенного лица) по охране труда, с его обучением и участием в контроле охраны труда.

- предусмотреть ежегодно реализуемые мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных

рисков либо недопущению повышения их уровней, являющиеся приложением к ПВТР.

Работодатель имеет право применить дисциплинарное взыскание к Работнику, нарушившего правила техники безопасности.

Работник обязан:

- соблюдать требования действующих в Учреждении нормативных актов по охране труда (инструкций, положений, приказов, распоряжений);
- проходить обучением безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, произошедшем в Учреждении, о признаках профессионального заболевания, а также о ситуации, которая создает угрозу жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности), а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя;
- правильно применять средства индивидуальной защиты.

Работники несут ответственность за ухудшение условий труда на своем рабочем месте или рабочих местах других Работников, если оно произошло в результате его небрежности или умышленных действий (порча инструмента, вентиляции, оборудования и др.). Меру ответственности определяет Работодатель по согласованию с Профсоюзным комитетом.

Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в Учреждении, его структурных подразделениях;
- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей;
- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда;
- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда Работникам, получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, Профком вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель обязуется:

- Осуществлять страхование работников учреждения здравоохранения от несчастных случаев на производстве, работников центра, работа которых связана с угрозой жизни и здоровью этих работников, а так же имеющих разъездной характер в соответствии с действующим законодательством.
- Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством РФ.
- Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате для представления их в пенсионные фонды.
- Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Профсоюзный комитет обязуется:

- Осуществлять контроль за обеспечением работодателем социальных прав и гарантий работника;
- Проводить дополнительные консультации с главным врачом учреждения в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов, регламентирующих оплату труда работников;
- Рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета проектов приказов главного врача по социально-трудовым вопросам, в случаях предусмотренных ТК РФ (учет мотивированного мнения и т.д.);
- Обсуждать социально-трудовые проблем на заседаниях профкома и комиссии профсоюзного комитета (вопросы тарификации, аттестации, условия и охрана труда);
- Изучать и рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопросов соблюдения трудового законодательства;
- Доводить до членов Профсоюза содержание коллективного договора;

Профсоюзный комитет в праве:

- подготавливать и вносить на рассмотрение профсоюзных собраний (конференций) вопросов по социально-трудовым проблемам;
- участвовать в разработке локальных нормативных актов учреждения здравоохранения;
- Подготавливать и направлять главному врачу предложения по проблемам социально-трудовых отношений;
- участвовать в рассмотрении индивидуальных трудовых споров;
- инициировать (по необходимости), участвовать в разрешении коллективных трудовых споров;
- разъяснять нормы ТК РФ членам Профсоюза;

- организовывать работу постоянно действующих семинаров, Школы профсоюзного актива;
- информировать (при необходимости) выборные органы вышестоящих организаций Профсоюза о состоянии соблюдения трудового законодательства в учреждении и др.
- проводить переговоры с работодателем или его представителями по заключению коллективного договора;
- участвовать в работе комиссии по подготовке проекта коллективного договора;
- рассматривать на заседании профкома проект коллективного договора;
- рассматривать на заседании профкома выполнение коллективного договора;

Для членов профсоюза:

- Организовывать оздоровление детей (круглогодично);
- Организовывать проведение Дня знаний с вручением подарков первоклассникам;
- Организовывать чествование неработающих пенсионеров к Дню пожилого человека;
- Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях продолжительной тяжелой болезни, стихийных бедствий, смерти работников (их ближайших родственников) иным причинам. Размер материальной помощи обсуждается с работником индивидуально при каждом случае обращения;
- Выделять единовременное поощрение в связи с 45-ти летием в случае ухода на пенсию в связи с вредными условиями труда, а также по достижению возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет (с учетом финансовых возможностей);
- рассмотрение вопросов досуга и развития культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы на заседании профкома;
- организации поездок выходного дня и других досуговых мероприятий;
- оказание содействия в организации туристических поездок и т.п.;
- содействие членам Профсоюза в развитии художественного творчества, участии в художественной самодеятельности;
- организация новогоднего поздравления детей членов Профсоюза;
- участие в смотрах художественной самодеятельности;
- участие в проведении физкультурных праздников, спортивных соревнований, спартакиад и др.

Профсоюзный комитет вправе обратиться в Волгоградскую областную организацию профсоюза работников здравоохранения РФ с ходатайством об оказании материальной помощи:

- Работнику – матери или отцу в семье которого родился 3 или последующий ребенок;

- Компенсация части путевки на санаторно-курортное лечение;
- Работнику при наступлении страхового случая по договору коллективного страхования;
- Работнику при исполнении юбилейной даты: 50- 55 – женщины, 55- 60 лет – мужчины и каждые последующие 5 лет при награждении Почетной грамотой и памятным Нагрудным Знаком;
- Работнику при полной или частичной утраты движимого и недвижимого имущества в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, ураган и т.д.);

Совместно с работодателем:

- Организовывать новогодние представления с вручением подарков детям сотрудников (исходя из финансовых возможностей);
- Организовывать коллективное проведение празднования Нового года, 23 февраля, 8-го марта, чествование ветеранов ВОВ - 9 мая, Дня медицинского работника;
- Оказывать содействие в развитии физкультуры и спорта (с учетом финансовых возможностей);
- Содействовать и развивать творческую активность в коллективе.
- Участвовать в организации и проведении в коллективе различных конкурсов, профессиональных и других праздников.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

Признавать право Профсоюза на информацию по следующим вопросам ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ:

- финансового положения Учреждения;
- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией Учреждения;
- 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.

Признать право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ).

В целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п.1 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ).

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ч. 4 ст. 377 ТК РФ).

При переходе работника из одного подразделения учреждения в другое, а также при реорганизации учреждения, смене собственника, изменения названия, органа управления, изменения наименования профкома, продолжать удерживать и перечислять на счет ППО, на основании ранее поданного заявления об удержании из заработной платы работника, профсоюзных взносов.

Обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобождаемых от основной работы (ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

Работодатель обязан соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель, должностные лица несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 378 ТК РФ).

Приглашать председателя Профсоюзного комитета для участия в еженедельных служебных совещаниях главного врача с руководителями структурными подразделениями учреждения, а также для участия в заседании Медицинского Совета организации.

Освобождать от основной работы по графику, согласованному с работодателем (или по заявке, поданной не позднее, чем за день), с сохранением среднего заработка членов профкома, профгруппоргов и профорганизаторов не освобожденных от основной работы, а также членов профсоюза:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профкомом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания профкома и его комиссий);
- для участия в оперативных совещаниях, проводимых профкомом;
- для участия в урегулировании трудовых споров при рассмотрении представителями работодателя претензий;
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе; для участия в собраниях (конференциях) работников учреждения и его подразделений

(отчетно-выборные, принятие коллективного договора и др.) по согласованию с работодателем.

По просьбе Профсоюзного комитета выделять необходимые помещения для проведения собраний, конференций, заседаний.

Профком обязуется:

- рассматривать всю информацию, как конфиденциальную, особенно, информацию финансового, технического характера, не представлять подобную информацию посторонним лицам и организациям;
- обеспечивать выполнение дополнительных гарантий профсоюзным работникам, предусмотренных ст. 374 ТК РФ;
- оказывать помощь в приобретении путевок в санатории и дома отдыха для Работников Учреждения;
- обеспечивать выполнение действующего законодательства по назначению выплат за счет средств социального страхования:
 - обращение в ранние сроки беременности (до 12 недель);
 - на рождение ребенка;
 - по временной нетрудоспособности;
 - по беременности и родам;
 - на погребение;
- ассигновать за счет средств Профсоюзного комитета:
 - на оказание материальной помощи;
 - на премирование членов Профсоюзного комитета;
 - на спортивную работу;
 - на культурно-массовую работу.

Раздел 9. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников.

9.1. Работодатель обязуется своевременно представлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в профсоюзный орган, а также в службы занятости представляется не менее чем за 3 месяца.

9.2. Стороны договорились, применительно к ГУЗ «КБ №12» считать высвобождение работников массовым, если сокращается 50 и более человек в месяц.

9.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют:

- семейные работники - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работники, получившие в ГУЗ «КБ №12» трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалиды боевых действий, участники СВО;
- работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, работники, не имеющие дополнительного постоянного дохода, а также иные лица согласно действующему законодательству.

9.4. Комиссия по определению преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников в интересах Учреждения вправе устанавливать дополнительные по отношению к действующему законодательству критерии для определения преимущества по каждой процедуре сокращения.

9.5. В случае равной производительности труда, квалификации работника и отсутствии преимущества на право оставления на работе в результате сокращения, руководствуясь п.10 Постановления Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 года №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», комиссия по определению преимущественного права на оставление на работе в целях эффективной экономической деятельности и рационального использования материальных и трудовых ресурсов больницы самостоятельно принимает необходимые кадровые решения (расстановка кадров, высвобождение работников).

9.6. Лица, получившие уведомление об увольнении в связи с сокращением численности или штата, по заявлению могут быть освобождены от работы для поиска нового места работы с предоставлением отпуска без сохранения среднего заработка;

9.7. Работодатель обязуется информировать работников, подлежащих сокращению, обо всех имеющихся у него вакансиях (как соответствующих квалификации работника и состоянию здоровья, так и нижеоплачиваемых).

9.8. Трудовой договор между Работником и Работодателем может быть расторгнут по соглашению сторон с выплатой единовременной компенсации, не превышающей 3 (три) средних заработка Работника.

9.9. В случае расторжения трудового договора с Работником, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает ему все виды вознаграждений, положенных Работникам и носящих кварталный, полугодовой, годовой и иной характер, в размерах пропорционально отработанному времени.

9.10. По желанию Работника выплаты могут быть заменены оплатой его подготовки и дополнительного профессионального образования, если учебное учреждение находится на территории субъекта Российской Федерации, где проживает Работник, но не свыше затрат, определенных указанными выплатами.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном п.1.7. настоящего договора.

В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Коллективным договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством. Совместное подведение итогов осуществляется как правило. Один раз в полугодие на совместных заседаниях представителей Работодателей и Профкома.

Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать Профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

Подписанный сторонами Коллективный договор в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Коллективным договором.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью

33 (тридцать три) листа

Главный врач



Л.Н. Татарикова

