

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного
учреждения здравоохранения
Архангельской области
«Красноборская центральная
районная больница»

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУЗ Архангельской
области «Красноборская центральная
районная больница»

_____/ А.Д. Местрикова

«24» мая 2024 года

От работодателя

Исполняющий обязанности
главного врача ГБУЗ Архангельской
области «Красноборская центральная
районная больница»

_____/ О.Л. Башар

«24» мая 2024 г.



ЕГИСТРИРОВАН
АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ИСТОРИЧЕСКИЙ ЦЕНТР
ИСТОРИИ НАСЕЛЕНИЯ»

с. Красноборск

ПРОТОКОЛ
подписания коллективного договора
ГБУЗ Архангельской области
«Красноборская центральная районная больница»

Дата подписания: 24.05.2024 г.

На подписании коллективного договора присутствовали:

- от работодателя:

1. Исполняющий обязанности главного врача ГБУЗ Архангельской области «Красноборская центральная районная больница» Башарина Ольга Леонидовна

- от работников:

1. Председатель профсоюзного комитета ГБУЗ Архангельской области «Красноборская центральная районная больница» Местрикова Анастасия Дмитриевна

Работодатель, ГБУЗ Архангельской области «Красноборская центральная районная больница», в лице исполняющего обязанности главного врача Башариной Ольги Леонидовны, и работники, в лице председателя профсоюзного комитета Местриковой Анастасии Дмитриевны, на основании решения собрания (конференции) трудового коллектива от «24» мая 2024 года подписывают настоящий коллективный договор. За невыполнение и несоблюдение мероприятий и положения коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В течение срока действия, в процессе выполнения мероприятий по коллективному договору, профсоюзный комитет воздерживается от проведения забастовок, а также предъявления требований по вопросам, урегулированным данным договором, при условии соблюдения работодателем его положений.

От работников:

От работодателя:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗ Архангельской области «Красноборская центральная районная больница»

Исполняющий обязанности главного врача ГБУЗ Архангельской области «Красноборская центральная районная больница»

_____ / А.Д. Местрикова

_____ / О.Л. Башарина

РАЗДЕЛ 1

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем - государственным бюджетным учреждением здравоохранения Архангельской области «Красноборская центральная районная больница» (далее – Учреждение, Работодатель) в лице исполняющего обязанности главного врача Башариной Ольги Леонидовны, действующей на основании распоряжения министерства здравоохранения Архангельской области № 129-ру от 13.07.2023 г. и Устава Учреждения, и работниками Учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Красноборской центральной районной больницы в лице председателя Местриковой Анастасии Дмитриевны.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками учреждения и работодателем и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Коллективный договор закрепляет согласованные позиции сторон с целью обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников и направлен на повышение социальной защищенности, на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения.

1.3. Юридической основой коллективного договора выступают:

Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральный закон от 21.11.2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иные централизованные и региональные нормативные акты о труде и о здравоохранении, Отраслевое соглашение по государственным организациям, находящимся в ведении министерства здравоохранения Архангельской области на 2024-2026 годы, Устав ГБУЗ Архангельской области «Красноборская центральная районная больница».

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным соглашением, другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения здравоохранения.

1.5. Первичная профсоюзная организация работников ГБУЗ Архангельской области «Красноборская центральная районная больница» является полномочным представителем коллектива работников Учреждения при проведении коллективных переговоров, разработке, заключении или изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров, а также в иных формах социального партнерства.

Работодатель признает профсоюзный комитет работников Учреждения в качестве единственного полномочного представителя работников.

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут 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.

1.7. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения, включая работников всех структурных подразделений. Действие коллективного договора по кругу лиц не находится в зависимости от должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением или характера выполняемой работы.

1.8. Стороны обязуются объединять усилия для эффективного выполнения настоящего коллективного договора, решения задач повышения авторитета Учреждения и социально-экономического развития его коллектива.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Утверждение коллективного договора и обсуждение итогов его выполнения осуществляется на общем собрании (конференции) работников ГБУЗ Архангельской области «Красноборская центральная районная больница» (далее – Конференция).

1.10. Для ведения переговоров по заключению коллективного договора, а также для проверки хода и итогов его выполнения приказом руководителя Учреждения создается комиссия по ведению коллективных переговоров из равного числа представителей сторон на срок действия договора (далее – Комиссия).

Проверку выполнения коллективного договора Комиссия проводит один раз в год. Результаты работы Комиссии обсуждаются на совместном заседании руководителя Учреждения и Профсоюзного комитета, и доводятся до сведения работников.

Работники Учреждения имеют право при выявлении нарушения положений коллективного договора обращаться в администрацию по подчинению, а при не устранении нарушения – в Профсоюзный комитет или Комиссию. В данном случае Профсоюзный комитет вправе направить работодателю представление об устранении выявленных нарушений, которое рассматривается в десятидневный срок. Результаты рассмотрения и принятые решения доводятся до сведения Профсоюзного комитета.

1.11. Коллективный договор заключается в соответствии с принципами социального партнерства в сфере труда (статья 24 ТК РФ) и обладает высшей юридической силой в системе локальных нормативных актов Учреждения, содержащих нормы трудового и социально-обеспечительного права.

1.12. Работодатель обязуется привести в соответствие с коллективным договором все иные локальные нормативные акты по вопросам организации труда и социальной защиты работников, в том числе приказы и распоряжения, издаваемые в Учреждении.

1.13. Работодатель вправе принимать, изменять, дополнять локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (далее – локальные нормативные акты), в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, руководствуясь при этом и коллективным договором.

В случаях, предусмотренных в ТК РФ, локальные нормативные акты Учреждения, регулирующие социально-трудовые отношения, принимаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

Содержащие нормы трудового права локальные нормативные акты, а также условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников Учреждения в

сравнении с коллективным договором либо принятые с нарушением порядка учета мнения представительного органа работников (статьи 8, 372 ТК РФ), признаются недействительными и не подлежат применению.

В последнем случае действуют положения коллективного договора и (или) нормы действующего законодательства.

РАЗДЕЛ 2

Обязательства сторон

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Проводить социально-трудовую политику, направленную на создание оптимальных условий для реализации уставных целей и стратегических задач развития Учреждения.

2.1.2. Обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.

2.1.3. Создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями.

2.1.4. Своевременно рассматривать и реализовать конструктивные предложения работников по вопросам труда и социальной защиты, в том числе предусмотренные коллективным договором, разрешать возникающие по этим вопросам разногласия посредством переговоров и принятия согласованных решений.

2.1.5. 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.

2.1.6. Организационно и материально совместно обеспечивать профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации медицинских и иных сотрудников в соответствии с требованиями законодательства.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Добиваться успешной деятельности Учреждения, содействовать созданию условий для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации труда, повышения материального благосостояния работников.

2.2.2. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативно-правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора.

2.2.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, и обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ Архангельской области «Красноборская центральная районная больница», трудовым договором.

2.2.5. Должным образом оформлять трудовые отношения при приеме на работу путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой из сторон.

2.2.6. При установлении трудовой функции работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников в сфере здравоохранения, а также профессиональными стандартами.

2.2.7. Не допускать установления трудовым договором или иными индивидуальными соглашениями с работниками снижения уровня трудовых прав и гарантий, установленных трудовым законодательством, иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения.

2.2.8. Определять и обеспечивать культуру поведения и этику взаимоотношений между работниками Учреждения, между работниками и иными лицами в целях создания должного морально-психологического климата для эффективной работы и иного общественного взаимодействия в коллективе.

2.2.9. Создавать надлежащие условия труда, отвечающие требованиям гигиены, охраны труда и экологической безопасности.

2.2.10. Рассматривать представления Профсоюзного комитета о выявленных нарушениях трудового законодательства и договорных условий, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

2.2.11. Оказывать содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников в рамках управления персоналом.

2.3. Работники обязуются:

2.3.1. Соблюдать положения устава Учреждения, Правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда, правила техники безопасности, пожарной безопасности, производственной санитарии и локальные нормативные акты.

2.3.2. Личным поведением и отношением к работе формировать, поддерживать на высоком уровне репутацию и имидж Учреждения.

2.3.3. Надлежащим образом выполнять свои трудовые обязанности, добиваться установленных высоких показателей эффективной деятельности, учитываемых в системе стимулирующих выплат; постоянно повышать и совершенствовать свой профессиональный и общекультурный уровень, теоретические знания и практические умения.

2.3.4. Бережно относиться к имуществу, использовать его по назначению, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности.

2.3.5. Участвовать в мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на рабочих местах и территории Учреждения.

2.3.6. Своевременно оповещать работодателя о невозможности по уважительным причинам выполнять свою работу.

2.3.7. Проявлять вежливость и такт в общении с другими работниками, пациентами и иными лицами, содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата.

2.3.8. Соблюдать требования, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе санитарными эпидемиологическими нормами, локальными нормативными актами, действующими в период режима чрезвычайной ситуации или при возникновении угрозы распространения заболеваний, представляющих опасность для окружающих, режима повышенной опасности, либо в период осуществления на соответствующей территории ограничительных мероприятий (карантина), несоблюдение которых создает угрозу причинения вреда его работникам.

2.3.9. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеплановые медицинские осмотры по направлению работодателя в соответствии с требованиями трудового законодательства и санитарно-эпидемиологическими показаниями.

2.3.10. Проходить инструктаж по охране труда, пожарной безопасности и проверку знаний по охране труда.

2.4. Профсоюзный комитет обязуется:

2.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов профессионального союза.

2.4.2. Представлять и защищать интересы работников Учреждения в коллективных переговорах с работодателем, Комиссии по трудовым спорам.

2.4.3. Принимать меры по защите персональных данных всех работников.

2.4.4. Ориентировать работников на соблюдение устава Учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, коллективного договора, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей.

2.4.5. От имени и в интересах работников направлять запросы в органы государственной власти для разъяснения законодательства Российской Федерации в сфере прав и обязанностей работников и обязательств работодателя, практики его применения, осуществлять консультирование работников по этим вопросам.

2.4.6. Определять и обеспечивать культуру поведения и этику взаимоотношений работников Учреждения в целях создания должного морально-психологического климата для эффективной работы и иного общественного взаимодействия в коллективе.

2.4.7. Оказывать содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту работников.

2.4.8. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении трудовых договоров с работниками – членами профсоюза по инициативе работодателя (пункты 2, 3, 5 части 1 статьи 81, часть 1 статьи 373 ТК РФ).

2.4.9. Предпринимать меры для предотвращения массового сокращения работников.

2.4.10. Обеспечивать контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.4.11. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой работы.

РАЗДЕЛ 3

Трудовые отношения. Гарантии занятости

3.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы в соответствии со штатным расписанием профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы) подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, региональными и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (статья 15 ТК РФ).

3.2. Прием на работу и увольнение работников осуществляется в соответствии с ТК РФ и с учетом положений, определенных в Уставе Учреждения, Правилах внутреннего трудового распорядка и в настоящем коллективном договоре.

3.3. До заключения трудового договора работодатель знакомит работника с правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. Факт ознакомления фиксируется личной подписью работника.

Работодатель заключает с работником трудовой договор, содержание которого, а также порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными актами Российской Федерации, Уставом Учреждения и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем.

3.3. Трудовые отношения между Работодателем и работниками Учреждения оформляются, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается 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 трудовым законодательством Российской Федерации.

3.4. Работодатель обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

3.5.1. размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

3.5.2. размеры выплат компенсационного характера:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда,

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях,

отклоняющихся от нормальных),

3.5.3. размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления в соответствии с Положением об оплате труда.

Результаты применения показателей и критериев эффективности работы не могут быть основанием для уменьшения срока трудового договора, применения к работнику дисциплинарного взыскания, в том числе увольнения.

3.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

3.7. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей структурных подразделений Учреждения – не более шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.8. Работникам наряду с работой, определенной трудовым договором, могут заключаться договоры о работе по совместительству, которые оформляются по письменному заявлению работника с визой Работодателя.

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.9. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Основания временного перевода на дистанционный режим работы, обеспечение необходимыми для выполнения дистанционным работником трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок, сроки и размеры выплаты дистанционному работнику компенсаций и возмещение расходов определяются локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.10. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

3.11. Работодатель гарантирует не допускать экономически и социально

необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения прав и гарантий работников при смене собственника имущества, реорганизации и ликвидации Учреждения.

3.12. Работодатель уведомляет профсоюзный орган не менее чем за два месяца о проведении сокращения, 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 с приложением копий документов, подтверждающих законность и обоснованность их проведения.

К случаям массового увольнения работников относится ликвидация Учреждения вне зависимости от численности работающих, а также сокращение численности или штата работников в течение 30 календарных дней в количестве 5 процентов работников при численности работающих до 300 человек.

При сокращении штата или численности работающих Работодатель принимает все меры для трудоустройства освободившихся работников в Учреждении.

3.13. Работодатель предоставляет работникам, предупрежденным о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, время для поиска работы.

Срок, предоставляемый для поиска работы, в случае его предоставления по истечении двух месяцев с даты уведомления работника о предстоящем сокращении, определяется в каждом конкретном случае и должен быть мотивирован.

В остальных случаях Работодатель, в рамках двух месяцев, предоставляет сокращаемому работнику время в течение рабочего дня с целью прохождения собеседований, время присутствия на которых работник подтверждает документально.

3.14. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.15. Работодатель гарантирует установление обоснованных норм труда и не допускают их произвольного увеличения, не обусловленного совершенствованием или внедрением новой техники, технологии, проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

3.16. Работодатель обеспечивает молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

РАЗДЕЛ 4

Режим труда

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха медицинских и иных сотрудников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными руководителем Учреждения с учетом мнения Профсоюзного комитета в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.2. В учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели (статья 100 ТК РФ):

- пятидневная с двумя выходными днями - суббота, воскресенье;
- шестидневная с одним выходным днем - воскресенье;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

4.3. Работодатель обязуется обеспечить нормальную продолжительность рабочего времени работников 40 часов в неделю, для медицинских работников сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин.

4.3.1. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (статья 92 ТК РФ):

- 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.

4.3.2. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.3, 3.4.) или опасным условиям труда (класс 4), устанавливается сокращенная продолжительность рабочей недели не более 36 часов в неделю с продолжительностью ежедневной работы (смены) не более 12 часов.

Сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

- подкласс 3.3 – не более 36 часов в неделю;
- подкласс 3.4. – не более 33 часов в неделю;
- класс 4 – не более 30 часов в неделю.

4.3.3. Работникам, имеющим право на сокращенную продолжительность рабочего времени по нескольким основаниям, продолжительность рабочего времени устанавливается по основанию, предусматривающему наименьшую продолжительность рабочего времени.

4.4. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать (статья 94 ТК РФ):

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов;
- в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;
- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.4.1. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - 6 часов.

4.4.2. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, может быть предусмотрено увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с продолжительностью ежедневной работы (смены), для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени:

- при 36-часовой рабочей неделе - до 12 часов;
- при 30-часовой рабочей неделе и менее - до 8 часов.

4.4.3. Рабочее время водителей организации регламентируется приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 16.10.2020 г. № 424 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей».

4.5. Согласно Постановлению Правительства РФ от 14.02.2003 года № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой должности», Постановления Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума Всесоюзного Центрального Совета Профессиональных Союзов от 25.10.1974 года №298/П-22 «Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», Приказа Минздрава РФ, Минобороны РФ, МВД РФ, Минюста РФ, Минобразования РФ, Минсельхоза РФ и ФПС РФ от 30 мая 2003 года N225/194/363/126/2330/777/292 «Об утверждении Перечня должностей, занятие которых связано с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза, дающих право на дополнительный оплачиваемый отпуск, 30-часовую рабочую неделю и дополнительную оплату труда в связи с вредными условиями труда" определен перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право на сокращенную продолжительность рабочей недели» (Приложение № 5 к коллективному договору).

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

4.7. Для работников может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени:

- для сверхурочной работы, при условии выполнения требований ТК РФ о привлечении к сверхурочной работе;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

Перечень должностей работников, для которых установлен ненормированный рабочий день, устанавливается в Приложении № 3 к коллективному договору.

4.8. Режим рабочего времени медицинских и иных работников определяется с учетом установленной нагрузки, а также необходимости осуществления научно-

исследовательской, организационно-методической и иной работы, предусмотренной рабочим планом.

Объем работы и производительность медицинского и иного персонала определяется годовыми планами, установленными для Учреждения, в зависимости от квалификации работников и профиля их деятельности.

Режим выполнения нагрузки медицинских работников регулируется графиком сменности, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации и доводятся до сведения работников не позднее чем за месяц до введения их в действие (статья 103 ТК РФ).

4.9. Работодатель вправе по согласованию с Профсоюзным комитетом устанавливать для работников, для которых установлена шестидневная рабочая неделя пятидневную рабочую неделю на определенный период с соблюдением установленной нормы рабочего времени.

4.10. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.11. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время 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 установленном порядке.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом особенностей работы Учреждения.

4.12. При выполнении отдельных видов работ, где по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная продолжительность рабочего времени, работодателем вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год.

4.13. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни (если работа не определена графиком сменности), производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя с оплатой не менее чем в двойном размере, в соответствии с положениями статьи 153 ТК РФ, или предоставлением по желанию работника другого дня отдыха.

4.14. Привлечение работников к работе в ночное время осуществляется в соответствии с положениями статьи 96 ТК РФ.

4.15. Иные вопросы, касающиеся рабочего времени работников Учреждения, решаются в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

РАЗДЕЛ 5

Режим отдыха

5.1. Время отдыха - время, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статья 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска (статья 107 ТК РФ).

5.2. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

5.3. Для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.4. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.5. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

При этом до истечения шести месяцев отпуск должен быть предоставлен отдельным категориям работников, перечисленным в трудовом законодательстве Российской Федерации, а также в случае, если достигнуто соглашение между работником и руководителем Учреждения.

5.7. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;
- период приостановления трудового договора (статья 351.7 ТК РФ).

5.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

5.9. Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;
- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда за фактически отработанное время (Приложение № 4 к коллективному договору);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем (Приложение № 3 к коллективному договору);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) рабочих дня за стаж работы свыше трех лет на соответствующих должностях (Приложение № 6 к коллективному договору);
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 (пять) календарных дней работникам, имеющим степень кандидата и (или) доктора медицинских наук.

5.10. Работникам, условия труда которых на рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда (подклассы 3.2-3.4) либо опасным условиям труда (класс 4) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в зависимости от степени вредности с учетом Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г. № 298/П-22, Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 21.11.1975г. № 273/П-20, продолжительностью:

- по классу 3 подкласс 2 – 7 календарных дней;
- по классу 3 подкласс 3 – 8 календарных дней;
- по классу 3 подкласс 4 – 9 календарных дней;
- по классу 4 – 12 календарных дней.

5.11. В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

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

5.13. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы с присоединением ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков.

5.14. Лицам, работающим по совместительству, а также лицам, работающим с

установленным режимом дистанционной работы, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются на тех же основаниях.

5.15. 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.

5.16. Супругам, родителям и детям, работающим в Учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может оформить соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.17. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие работники:

- имеющие двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет.

5.18. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

5.19. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.20. Женщинам гарантируется и предоставляется отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет, а также отпуск предоставляется работнику, усыновившему ребенка в соответствии с нормами трудового законодательства Российской Федерации.

5.21. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть представлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.22. При увольнении работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.23. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

По соглашению сторон Работодатель обязуется на основании личного письменного заявления предоставлять отпуска без сохранения заработной платы следующей продолжительности:

- смерть близкого родственника – до 5 дней;
- рождение ребенка (для отцов) – 1 день;
- проводы сына в Вооруженные силы Российской Федерации – 2 дня;
- работающим пенсионерам – до 14 дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 дней в году.

Срок подачи заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы составляет не менее 3 календарных дня до даты наступления обстоятельств, послуживших основанием для предоставления отпуска. При наступлении непредвиденных обстоятельств – в день наступления таких обстоятельств.

5.24. Общим выходным днем работников организации является воскресенье.

При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

Выходные дни для работников с суммированным учетом рабочего времени устанавливаются согласно графикам сменности.

5.25. Дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из работающих родителей для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет продолжительностью 4 (четыре) оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

- одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет по его письменному заявлению - ежемесячно один выходной день без сохранения заработной платы;

- донорам, после дня сдачи крови и ее компонентов – один день отдыха в день сдачи крови и ее компонентов, или один день отдыха, который по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года.

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

5.26. Перерыв на обед в Учреждении (кроме стационарных отделений) устанавливается в течение одного часа – в период с 12 часов 00 минут до 14 часов 00 минут.

На работах, где по её условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены. Перечень таких работ, порядок и место приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.27. Иные вопросы, касающиеся времени отдыха работников Учреждения, решаются в порядке, установленном действующим трудовым законодательством.

РАЗДЕЛ 6

Условия оплаты труда

6.1. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Архангельской области «Красноборская центральная районная больница» (далее – Положение об оплате труда работников Учреждения).

6.2. Перечень компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера, порядок их назначения определяется Положением об оплате труда работников Учреждения. Положение об оплате труда работников Учреждения принимается с учетом мнения первичной профсоюзной организации и утверждается приказом руководителя.

6.3. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, может самостоятельно увеличить размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других форм материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

6.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, в том числе законодательством субъекта Российской Федерации.

6.5. В соответствии с ТК РФ выплата заработной платы производится два раза в месяц, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка ГБУЗ Архангельской области «Красноборская центральная районная больница».

Если день выплаты заработной платы совпадает с выходным или нерабочим праздничным днём, то выплата производится в день, предшествующий выходному или нерабочему праздничному дню.

6.6. Работникам Учреждения выдаются расчетные листы с указанием всех видов начислений и удержаний за расчетный месяц в день выдачи заработной платы. Форма расчетного листка утверждается работодателем в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ (Приложение № 9 к коллективному договору).

6.7. Выплата заработной платы производится перечислением средств на банковский счет, указанный работником Учреждения.

Работник вправе заменить банк, в который должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.8. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на день смерти на иждивении умершего. Родство или иждивение должно быть подтверждено документально.

Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

6.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право известить работодателя в письменной форме, приостановить работу до момента выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работы в случаях, предусмотренных статьей 142 ТК РФ.

6.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с оплатой труда, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, дифференцировано в зависимости от степени вредности по результатам специальной оценки условий труда, в следующих размерах:

- по классу 3 подкласс 1 – 4 %;
- по классу 3 подкласс 2 – 6 %;
- по классу 3 подкласс 3 – 8 %;
- по классу 3 подкласс 4 – 10 %;
- по классу 4 – 12 %.

Размеры выплат компенсационного характера предусматриваются в трудовом договоре с работником.

6.11. Должностной оклад повышается за фактически отработанное время в размере 20% - работникам, участвующим в оказании медицинской помощи больным туберкулезом, 40% - медицинским работникам, осуществляющим диагностику и лечение ВИЧ-инфицированных и работникам, трудовая деятельность которых связана с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека, 18% - медицинским работникам, участвующим в оказании психиатрической (в том числе психо-наркологической, психо-соматической и сомато-психиатрической) помощи.

6.12. Выплата процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в полном размере с первого дня работы молодежи (лицам в возрасте до 35 лет), осуществляющим трудовую деятельность в Учреждении.

Руководителю Учреждения, врачам и среднему медицинскому персоналу выплата процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях производится в полном размере с первого дня работы независимо от возраста и стажа работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

6.13. Оплата труда в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится в повышенном размере – 41 % часовой ставки (должностного оклада), рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

Медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, скорой и неотложной медицинской (в том числе консультативной) помощи, а также выездному персоналу бригад скорой медицинской помощи (включая водителей выездных бригад скорой медицинской помощи) производить выплату в размере 81 % часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время (Приложение № 1 к коллективному договору).

6.14. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, считается сверхурочной. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не

менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере с учетом стимулирующих и компенсационных выплат.

К сверхурочной работе в том числе относятся экстренные вызовы специалиста из дома (неявка сменного работника).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.15. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется не менее чем в двойном размере, согласно статье 153 ТК РФ, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.16. Работникам, совмещающим другие должности или исполняющим обязанности временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производится оплата, размер которой устанавливается по соглашению между работником и работодателем.

6.17. Работа по совместительству оплачивается в соответствии с требованиями ТК РФ.

При учете времени, фактически отработанного медицинским работником, время дежурства на дому учитывается в размере одной второй часа рабочего времени за каждый час дежурства на дому и оплачивается в размере за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

6.18. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, при увольнении выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск из расчета два рабочих дня за месяц работы с присоединением ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за отработанное время.

6.19. К части ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, которая превышает 7 календарных дней, замененной по заявлению работника денежной компенсацией устанавливается дополнительная денежная компенсация в размере 50 % дневной части оклада (должностного оклада) за каждый день отпуска, замененный денежной компенсацией.

6.20. Надбавка за выслугу лет выплачивается работникам согласно Положению о системе оплаты труда работников ГБУЗ Архангельской области «Красноборская центральная районная больница».

6.21. Единовременные выплаты работникам, имеющим Государственные награды и звания, начисляются в следующих размерах:

при награждении государственными наградами Российской Федерации в размере 2 500 рублей,

ведомственными наградами Российской Федерации в размере 2 000 рублей,

наградами Архангельской области в размере 1 000 рублей.

6.22. Высококвалифицированным специалистам или работникам со стажем работы по специальности не менее трех лет, осуществляющим на рабочем месте индивидуальное или групповое обучение, помощь молодым специалистам в совершенствовании методов лечения и оказания медицинской помощи, составлении различных медицинских документов, устанавливается надбавка за

наставничество в размере 2 000 рублей с начислением районного коэффициента и процентной надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных в них местностях.

Надбавка за наставничество начисляется в течение одного года со дня заключения с наставником дополнительного соглашения к трудовому договору, но не ранее заключения с молодым специалистом первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

6.23. Работодатель обязуется возмещать расходы, связанные со служебной командировкой. Размер возмещения не может быть ниже размеров, установленных Правительством РФ.

6.24. Расчеты с подотчетными лицами по оплате расходов, связанных с деятельностью Учреждения, а также компенсация работникам документально подтвержденных расходов (включая командировочные расходы) производится путем перечисления денежных средств на счета, указанные работниками для перечисления заработной платы.

6.25. На условиях и в размерах, предусмотренных по соглашению между работником и работодателем, работникам может быть компенсирован проезд к месту выполнения трудовых обязанностей и обратно.

6.26. Возможные конфликты и вопросы, возникающие в трудовой деятельности в области оплаты труда, которые не урегулированы настоящим коллективным договором, решаются в соответствии с требованиями трудового законодательства, либо путем переговоров сторон в порядке, установленном настоящим договором, трудовым кодексом, иными федеральными законами.

РАЗДЕЛ 7

Охрана труда и здоровья

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.2. Правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, устанавливаются государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимися в федеральных законах и других нормативных правовых актах Российской Федерации.

7.3. Требования охраны труда обязательны для исполнения работодателем и работниками при всех видах деятельности в Учреждении.

7.4. Согласно статье 214 ТК РФ работодатель обеспечивает:

- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 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;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- 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;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с

сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- а также выполнение других мероприятий, предусмотренных статьей 214 ТК РФ.

7.5. Согласно статье 215 ТК РФ работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке 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;
- незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

Отказ работника от прохождения обязательного периодического медицинского осмотра, других обязательных медицинских осмотров и

обязательных психиатрических освидетельствований рассматривается, как нарушение трудовой дисциплины и является основанием для его отстранения от работы (статья 76 ТК РФ).

7.6. Для выполнения требований трудового законодательства по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда работодатель в пределах выделенного финансирования обязуется:

7.6.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также на мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.

7.6.2. Выполнять в срок мероприятия по улучшению условий труда.

7.6.3. Обеспечивать средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.6.4. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведенной специальной оценки труда, следующие льготы и компенсации:

- дополнительный оплачиваемый отпуск;
- доплату к окладу за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- обеспечение специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты, обеспечение мылом, смывающими и обезвреживающим средствами (Приложение № 7 к коллективному договору),
- обеспечение молоком (Приложение № 2 и Приложение № 8 к коллективному договору).

Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов (статья 222 ТК РФ).

7.6.5. Обеспечивать содержание рабочих мест в соответствии с требованиями норм и правил охраны труда.

7.6.6. Не привлекать к ответственности работников за отказ от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.6.7. Своевременно осуществлять расследование и учет несчастных случаев на производстве, а также микротравм в соответствии с требованиями действующего законодательства (ст. 226, 227-231 ТК РФ). Производить их анализ и проводить мероприятия по профилактике травматизма.

7.6.8. Организовывать проведение проверок состояния охраны труда в Учреждении, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашениями по охране труда.

7.6.9. При наличии финансовой возможности обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, в том числе, от смерти, утраты нетрудоспособности, профессионального заболевания фельдшеров скорой медицинской помощи, водителей автомобиля отделения скорой медицинской помощи.

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

7.6.11. На вновь организованных рабочих местах для оказания медицинской помощи больным новой коронавирусной инфекцией в условиях круглосуточного стационара до проведения специальной оценки условий труда устанавливать класс условий труда на рабочих местах таких работников по биологическому фактору 3.3. на срок не более 12 месяцев со дня организации рабочего места с предоставлением соответствующих гарантий и компенсаций.

7.6.12. Создать в Учреждении комиссию по охране труда. В состав комиссии на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюзной организации. Комиссия по охране труда избирает из своего состава председателя.

Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с выборным профсоюзным органом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

7.7. Профсоюзный комитет обязуется:

7.7.1. Обеспечивать избрание уполномоченных лиц по охране труда профсоюза, организовывать их обучение.

7.7.2. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав членов профсоюза на здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации.

7.7.3. Принимать участие в работе комиссии по проверке состояния охраны труда в Учреждении.

7.8. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

7.8.1. Заключать, на период действия коллективного договора, ежегодно (не позднее 15 марта) Соглашение по охране труда. Указанное Соглашение содержит перечень мероприятий по улучшению условий труда и выделенных финансовых ресурсов на их выполнение. Предложения по Соглашению по охране труда подаются ежегодно до 01 марта в Администрацию и Профсоюзный комитет.

7.8.2. Совместно, в течение года, контролировать ход выполнения Соглашения по охране труда, рассматривать результаты контроля на совместных заседаниях руководителя Учреждения и профсоюзного комитета, совместной комиссии по охране труда, доводить результаты контроля до сведения работников, информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

РАЗДЕЛ 8

Обеспечение социальной защиты, гарантий работникам

8.1. Первоочередными задачами по развитию социальной сферы Учреждения и улучшению условий труда работников являются:

- формирование благоприятного климата в коллективе, способствующего качественной командной работе;
- установление выплат стимулирующего характера;
- улучшение условий и повышение безопасности труда;
- вовлечение персонала в занятия физической культурой и спортом;
- проведение мероприятий по охране здоровья и оздоровлению работников;
- укрепление материально-технической базы, капитальный ремонт зданий и сооружений, благоустройство территорий;
- забота о ветеранах.

8.2. Работникам Учреждения предоставляется материальная помощь из средств Учреждения в следующих размерах:

бракосочетание (впервые) – 3 000 рублей;

рождение ребенка – 3 000 рублей;

тяжелая болезнь (при установлении инвалидности) или смерть близких родственников (супруги, дети, родители) – 3 000 рублей;

стихийные бедствия, несчастные случаи, аварии – 3 000 рублей.

8.3. При увольнении работника достигшего пенсионного возраста по его инициативе, при условии добросовестной и непрерывной работы в Учреждении не менее тридцати пяти лет, выплачивается выходное пособие в размере 5 000 рублей.

Все дополнительные выплаты производятся при наличии финансовых возможностей из внебюджетных средств.

8.4. В случае гибели (смерти) работника при исполнении либо в связи с исполнением трудовых обязанностей или профессионального долга во время оказания медицинской помощи членам семьи погибших выплачивается единовременное денежное пособие в размере 24 окладов по занимаемой работником на день гибели (смерти) должности.

8.5. Семьям умерших работников Учреждения (состоявших с Учреждением в трудовых отношениях на момент смерти) может производиться оплата расходов, связанных с ритуальными услугами. Размер такой социальной помощи устанавливается руководителем с учетом мнения Профсоюзного комитета и финансового положения Учреждения.

8.6. Работодатель обязуется:

8.6.1. Предоставлять работникам на основании их письменного заявления и с согласия руководителя структурного подразделения дни с сохранением заработной платы при возникновении следующих обстоятельств семейного или личного характера:

- в случае регистрации собственного брака, регистрации брака детей – 3 дня;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка – 2 дня;
- при сопровождении детей в 1 класс школы – 1 день;
- для участия в похоронах родных и близких – до 2 дней;
- для ликвидации последствий аварии, пожара в жилом помещении, стихийном бедствии – до 5 дней в году.

8.6.2. Предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника и с согласия руководителя

структурного подразделения дни без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

8.6.3.. При направлении работника в служебную командировку гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома Работодателя.

8.6.4. Своевременно возмещать работнику стоимость проезда к месту отдыха и обратно в соответствии со статьей 325 ТК РФ.

8.6.5. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

8.6.6. Осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве.

8.6.7. Обеспечивать бесплатный проезд работникам участковых служб для оказания медицинской помощи населению (транспорт Учреждения, маршрутные листы).

8.6.9. Осуществлять меры социальной поддержки отдельным категориям квалифицированных специалистов, работающих и проживающих в сельской местности на основании законов субъекта Российской Федерации.

8.6.10. Обеспечить работникам в соответствии с лицензией на осуществление медицинской деятельности оказание платных видов услуг (выдача медицинских справок) бесплатно в случае, если у Учреждения имеется возможность оказания данных услуг самостоятельно. Услуги оказываются бесплатно работникам, имеющим стаж более 3 (трех) лет в Учреждении. При отсутствии необходимого стажа оплата осуществляется в размере 50 % от стоимости оказываемых услуг.

8.6.11. Обеспечить работникам Учреждения бесплатное прохождение предварительных, периодических медицинских осмотров, предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров.

8.6.12. Выплачивать врачам и среднему медицинскому персоналу компенсацию за найм жилого помещения для временного проживания работника в размере, согласованном между работником и работодателем, за счет средств от приносящей доход деятельности, а также по своему усмотрению предоставлять другие дополнительные гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, с учетом социальной значимости и важности врачебного персонала для Учреждения.

8.6.13. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов.

8.7. Профсоюзный комитет обязуется:

8.7.1. Проводить информационно-разъяснительную работу среди работников по социальным вопросам.

8.7.2. Совместно с руководством Учреждения проводить работу с ветеранами труда.

8.8. Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Учреждении:

- содействие повышению профессиональной квалификации и карьерному росту молодежи (работникам, в возрасте до 35 лет);
- развитие социальной активности молодежи;
- обеспечение их правовой и социальной защищенности;
- патриотическое воспитание молодежи, популяризация здорового образа жизни, организация молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

8.9. В целях поддержки молодых кадров, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи:

Работодатель обязуется:

8.9.1. Предоставлять гарантии, компенсации, установленные трудовым законодательством, работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, а также работникам, допущенным к защите диссертации на соискание ученой степени кандидата наук или доктора наук.

8.9.2. Развивать институт наставничества.

8.9.3. Проводить агитационную работу

8.9.4. Организовать работу по формированию кадрового резерва.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.9.5. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.9.6. Вести контроль за соблюдением установленных законодательством норм, льгот и гарантий молодым работникам.

8.9.7. Информировать молодых работников о деятельности профсоюзной организации по вопросам защиты их социально-экономических интересов.

8.9.8. Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов Учреждения, успешно ведущих общественную работу.

8.10. Работодатель обязуется отчислять Профсоюзному комитету денежные средства в размере от 40 000 до 80 000 рублей ежегодно, в зависимости от финансового положения Учреждения. Указанные денежные средства являются целевыми и выделяются на проведение культурно-массовых мероприятий: Дня медицинского работника, Международного Дня пожилого человека, празднования мероприятия, приуроченного к празднованию Нового года (новогодний корпоратив). Отчисление денежных средств может осуществляться частями в течение всего года.

8.11. Работодатель обязуется приобретать и выдавать новогодние подарки для детей работников в возрасте с рождения до восемнадцати лет включительно.

РАЗДЕЛ 9

Взаимодействие работодателя и профсоюзной организации. Гарантии профсоюзной деятельности

В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления здравоохранением, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников медицинской организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.2. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.3. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.4. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 135, 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ), и прочие.

9.3.2. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- совершение работником аморального проступка, несовместимого с продолжением работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ), и прочие.

9.3.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ); и прочие.

9.3.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.3.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.4.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.4.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Учреждении.

9.4.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.4.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.4.7. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.4.8. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.5. Работодатель обязан:

9.5.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

9.5.2. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации

независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет (при наличии данных видов связи у работодателя), и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.5.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.5.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.5.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, ежемесячно, бесплатно и своевременно перечисление на расчетный счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 1 % от заработной платы, и не вправе задерживать их перечисление.

9.6. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.6.1. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, работников, входящих в состав выборных профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с учетом мнения выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций – с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.6.2. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные по охране труда профсоюзного комитета, освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 10
Действие коллективного договора.
Контроль исполнения

10.1. Коллективный договор заключается на определенный срок – 3 года со дня его подписания сторонами и вступает в силу с «01» июня 2024 года.

10.2. Подписанный сторонами Коллективный договор работодатель направляет в течение 7 календарных дней со дня подписания на уведомительную регистрацию.

После уведомительной регистрации настоящий коллективный договор рассылается в виде электронного документа по электронной почте Учреждения во все структурные подразделения, а также размещается на официальном сайте Учреждения с соблюдением требований действующего законодательства.

10.3. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

10.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основании взаимной договоренности. Предлагаемые изменения и дополнения рассматриваются Комиссией, утверждаются Конференцией, подписываются руководителем Учреждения, председателем Профсоюзного комитета и оформляются в виде приложения к коллективному договору.

Внесение изменений и дополнений в Приложения коллективного договора осуществляются без проведения Конференции на основании взаимной договоренности сторон, утверждаются Комиссией, оформляются в установленном порядке и размещаются на сайте ГБУЗ Архангельской области «Красноборская центральная районная больница» для информирования работников. Работники Учреждения должны быть ознакомлены с изменениями и дополнениями коллективного договора, которые внесены сторонами в течение срока его действия, посредством размещения информации на официальном сайте ГБУЗ Архангельской области «Красноборская центральная районная больница».

10.5. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора, либо о продлении срока действующего договора.

10.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.7. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими государственными органами по труду, органами государственного надзора и общественного контроля

в сфере труда.

10.8. Нарушение сторонами (представителями сторон) обязанностей при разработке, заключении, изменении или исполнении коллективного договора, влечет ответственность, предусмотренную законодательством РФ.

Перечень приложений к Коллективному договору:

1. Приложение № 1 к коллективному договору – «Перечень должностей, которым производится доплата за работу в ночное время в размере 81% должностного оклада».

2. Приложение № 2 к коллективному договору – «Гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в части выдачи молока».

3. Приложение № 3 к коллективному договору – «Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск».

4. Приложение № 4 к коллективному договору – «Перечень должностей работников, условия труда которых признаны по результатам специальной оценки условий труда вредными и (или) опасными условиями труда, имеющих право на более продолжительный дополнительный отпуск».

5. Приложение № 5 к коллективному договору – «Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право на сокращенную рабочую неделю».

6. Приложение № 6 к коллективному договору – «Перечень должностей работников, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за стаж работы (за непрерывную работу в этих должностях)».

7. Приложение № 7 к коллективному договору – «Перечень специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам».

8. Приложение № 8 к коллективному договору - «Перечень должностей, по результатам специальной оценки условий труда, работа на которых дает право на бесплатное получение молока или других молочных продуктов».

9. Приложение № 9 к коллективному договору – «Образец расчетного листка».

Представитель работников:

Представитель работодателя:

Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗ Архангельской области «Красноборская центральная районная больница»

Исполняющий обязанности главного врача ГБУЗ Архангельской области «Красноборская центральная районная больница»

_____ / А.Д. Местрикова

_____ / О.Л. Башарина