

От Работодателя
Главный врач
ГБУЗ «СОКОБ им. Т.И. Ерошевского»



А.В. Золотарев

«10» 10 2022 г.

От Работников
Председатель
первичной профсоюзной организации



Е.В. Баландина

«10» 10 2022 г.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

«САМАРСКАЯ ОБЛАСТНАЯ КЛИНИЧЕСКАЯ
ОФТАЛЬМОЛОГИЧЕСКАЯ БОЛЬНИЦА
имени Т.И. ЕРОШЕВСКОГО»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Начало действия «10» октября 2022 г.

Окончание действия «10» октября 2025 г.

Утвержден
на собрании трудового коллектива
«17» 09 2022 года

Протокол № 3

Министерство труда, занятости и
миграционной политики
Самарской области

Присвоен регистрационный номер 05792022
от «10» 10 2022 г.
Мав. Елена Владимировна
(должность, Ф.И.О.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) разработан и заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Самарская областная клиническая офтальмологическая больница имени Т.И. Ерошевского», создания благоприятных условий деятельности учреждения, направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Главный врач, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации работников учреждения, именуемой в дальнейшем «Профсоюз».

1.3. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные, связанные с ними, отношения между Работодателем и работниками учреждения и устанавливает взаимные обязательства сторон.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Работодатель признает представителем работников в социальном партнерстве:

- Профсоюз согласно ст. 29 Трудового кодекса Российской Федерации (далее-ТК РФ), при условии, если на общем собрании (конференции) работники (не члены профсоюза) поручили Профсоюзу представлять их интересы (протокол №1 от «05»сентября 2022 года) (ст. 31 ТК РФ).

1.5. Профсоюз обязуется содействовать эффективной деятельности учреждения присущими профсоюзам методами и средствами работы.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, однако члены профсоюза работников здравоохранения имеют в лице Профсоюза обязательную защиту в случае нарушения их трудовых прав, а также право на преимущественное предоставление им социально-бытовых льгот за счет средств Профсоюза.

1.7. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.8. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона.

1.9. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешиться в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами (ст.40 ТК РФ).

1.10. При условии выполнения настоящего Договора Профсоюз воздерживается от организации и поддержки в учреждении забастовок.

1.11. В целях исполнения настоящего Договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты по согласованию с Профсоюзом.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим Договором и трудовым законодательством РФ.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

В области прав и обязанностей стороны договорились

При заключении коллективного договора стороны руководствовались основными принципами социального партнерства:

- равноправие сторон;
- уважение и учет интересов сторон;
- заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- полномочность представителей сторон;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- обязательность выполнения условий коллективного договора;
- контроль за выполнением принятого коллективного договора;
- ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективного договора.

Стороны пришли к соглашению, что в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, требующих учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов, принимать локальные нормативные акты учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод законных интересов;

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Работодателя; иные ЛНА;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.5. Профсоюз обязуется:

- осуществляют контроль соблюдения работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими коллективных договоров, соглашений;
- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзу методами;
- обеспечивать представительство и защиту индивидуальных социально-трудовых, профессиональных, экономических и иных прав и интересов членов первичной профсоюзной организации;
- способствовать созданию условий для повышения жизненного уровня членов первичной профсоюзной организации и их семей.

2.6. Другие вопросы, связанные с правами и обязанностями Работника и Работодателя регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

В области оформления трудовых отношений стороны договорились

Работодатель обязуется производить сокращение численности или штата по возможности за счет ликвидации вакансий.

В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод работника на другую работу без его письменного согласия допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Работодатель обязуется производить сокращение численности или штата по возможности за счет ликвидации вакансий.

Стороны договорились, что при сокращении численности или штата учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в статье 179 ТК РФ, а также:

- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии);
- лицам, проработавшим в учреждении более 10 лет;
- многодетным матерям (отцам).

3.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием

6

квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2. Трудовые отношения возникают между Работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме. Трудовой договор оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

3.3. Трудовой договор заключается как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор). 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 (часть первая статьи 59 ТК РФ). По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, в том числе с лицами, поступающими на работу по совместительству и поступающими на работу пенсионерами по возрасту.

3.4. Трудовые договоры, заключаемые Работодателем с Работниками, не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий Работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Договором. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению.

3.5. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия: место работы, трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), дата начала работы, срок действия срочного трудового договора и причины, послужившие основанием для его заключения, условия оплаты труда, режим рабочего времени и времени отдыха, гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (разъездной, другой характер работы), условия труда на рабочем месте, условие об обязательном социальном страховании работника, другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.7. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте, об испытании, о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной), об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя, об уточнении применительно к условиям работы прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.8. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим Договором.

3.9. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим, Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.10. Трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным статьей 77 ТК РФ, в том числе: по соглашению сторон, в связи с истечением срока трудового договора, по инициативе Работника (по собственному желанию), по инициативе Работодателя.

3.11. При расторжении трудового договора по инициативе Работодателя высвобождаемому работнику предлагаются как вакантные должности или работа, соответствующие квалификации работника, так и вакантные нижестоящие должности или нижеоплачиваемая работа, которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Не допускается увольнение Работника по инициативе Работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации Работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

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

3.13. Передача ГБУЗ «СОКОБ им. Т.И. Ерошевского» из подчинения одного органа в подчинение другого не прекращает действия трудового договора. При смене собственника ГБУЗ «СОКОБ им. Т.И. Ерошевского», а равно при его реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжают. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе Работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников.

3.14. Высвобождаемым Работникам гарантируются льготы и компенсации, предусмотренные действующим законодательством.

3.15. Работодатель и Профсоюз обязуется совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых, в случае реорганизации, ликвидации ГБУЗ «СОКОБ им. Т.И. Ерошевского», сокращения объемов оказания медицинской помощи.

3.16. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией и использовать труд работников в соответствии с трудовым договором, заключаемым, изменяемым и прекращаемым в порядке, предусмотренным действующим трудовым законодательством РФ.

3.17. Работодатель обязан обеспечить лицам, заключившим договор о целевом обучении, возможность работать в учреждении в соответствии с полученным образованием.

3.18. Другие вопросы, связанные с трудовыми отношениями между Работником и Работодателем регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

В области рабочего времени стороны договорились

Рабочее время и время отдыха работников учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми главным врачом учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, графиками работы.

4.1. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, 39, 36, 30 часов в неделю для медицинских работников в соответствии с действующим законодательством. Режим работы структурных подразделений, продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени Работников, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва на обед не входит в рабочее время.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст. 92 ТК РФ).

4.3. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, продолжительность ежедневной работы может быть увеличена до 24 часов при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч. 1 ст. 92 ТК РФ для данной категории Работников и гигиенических нормативов условий труда, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

Перечень структурных подразделений и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, для которых продолжительность ежедневной работы может быть увеличена составляется работодателем с учетом мнения профсоюза.

4.4. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работникам, работающим на работах с вредными и (или) опасными условиями труда предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах).

Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении.

Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утвержденным главным врачом учреждения либо лицом, его замещающим по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала календарного года. График отпусков доводится до сведения работников.

О времени начала отпуска работники должны быть извещены под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.5. Утверждать графики сменности по согласованию с профсоюзным комитетом. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Предусматривать в графиках сменности регулярные выходные дни для каждого работника и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику.

4.6. В случаях, предусмотренных законодательством, в установленном порядке, Работники могут привлекаться к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение к сверхурочным работам инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Не допускается привлекать к сверхурочным работам беременных женщин, работников, не достигших 18 лет.

4.7. Работа по совместительству может выполняться работником по месту его основной работы, так и у других работодателей. Работа по совместительству оформляется трудовым договором. При работе по совместительству работник выполняет возложенные на него трудовые обязанности в свободное от основной работы время, с учетом ограничений, предусмотренных законодательством (Ст. 284 ТК РФ). На работников, работающих в учреждении по совместительству, полностью распространяется действие настоящего Договора и локальных нормативных актов.

4.8. Работа в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сокращается на один час без последующей отработки. Это правило не распространяется на работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени по иным основаниям или принятых специально для работы в ночное время.

Не допускается привлекать к работе в ночное время беременных женщин, работников, не достигших 18 лет.

Женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в

ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

На отдельных видах работ, где по условиям работы не возможно сокращение продолжительности ежедневной работы, работы в ночное время переработка компенсируется оплатой на условиях, предусмотренных ст. 152 ТК РФ.

4.9. Привлечение инвалидов I, II, III группы к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

4.10. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы (смены) сокращается на один час, включая и работников, работающих по сокращенному и неполному рабочему времени.

При невозможности уменьшения продолжительности работы в предпраздничный день, переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (Ст.95 ТК).

4.11. Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

При направлении работника в командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а так же возмещения расходов, связанных с командировкой в соответствии с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

В командировку могут быть направлены работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем. Запрещается направлять в командировку беременных женщин (ст.259 ТК РФ), работников в возрасте до 18 лет (ст.268 ТК РФ), сотрудников, с которыми заключен ученический договор (ст.203 ТК РФ).

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.

4.12. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются. Установление Работнику разъездного характера работы и направление Работника в служебные поездки производится в соответствии с Положением о служебных поездках работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер.

4.13. Другие вопросы, связанные с рабочим временем регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

В области времени отдыха стороны договорились

5.1. При пятидневной рабочей неделе выходными днями являются суббота и воскресенье.

11

5.2. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ). В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем. Там, где по условиям работы перерывы для отдыха и питания установить нельзя, работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.3. На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией труда, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Работникам, имеющим путевку на санаторно-курортное лечение ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика по их заявлениям.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.5. Предоставлять Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, Работникам, являющимся инвалидами, – не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в РФ») Работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день.

5.6. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) отнесены к вредным условиям труда 2-й, 3-й или 4-й степени или опасным условиям труда, продолжительностью не менее 7 календарных дней.

5.7. На основании письменного согласия Работника, оформленного путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающая 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией, рассчитанной в соответствии с действующим законодательством.

5.8. Предоставлять Работникам дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и перечнем профессий и должностей, утвержденным Работодателем, с учетом мнения Профсоюза.

5.9. Предоставление Работникам иных ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков производится в случаях, предусмотренных законодательством РФ и локальными нормативными актами Работодателя.

5.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

Указанным в части второй статьи 128 ТК РФ категориям работников работодатель обязан предоставлять дополнительные отпуска и без сохранения заработной платы на основании их письменного заявления.

Стороны договорились, предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам учреждения:

5.10.1. Продолжительностью 3 календарных дня в следующих случаях:

- смерти близких родственников (супруга, детей, родителей, братьев, сестер);
- вступления в брак работника.

5.10.2. Продолжительностью 1 календарный день в следующих случаях:

- женщинам, имеющим детей-школьников начальной школы (1-4 класса) на день знаний.

5.11. Женщинам на ранних сроках беременности (до 12 недель) предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по медицинским справкам и их личному заявлению.

5.12. Другие вопросы, связанные с временем отдыха регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. ОПЛАТА ТРУДА

В области оплаты труда стороны договорились

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими на основании локальных актов учреждения системами оплаты труда в учреждении. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

Работникам учреждения производятся компенсационные выплаты установленные законодательством.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день просрочки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работники имеют право приостановить работу, предупредив работодателя в письменной форме, на весь период до выплаты заработной платы.

В случаях, установленных Положением об оплате труда, работникам может выплачиваться материальная помощь.

Работодатель вправе устанавливать работникам стимулирующие надбавки в соответствии с Положением об оплате труда.

6.1. Работодатель обязуется производить выплату заработной платы в денежной форме (в рублях) (ст.131 ТК РФ). Заработная плата выплачивается 10 и 25 числа каждого месяца через кассу ГБУЗ «СОКОБ им. Т.И. Ерошевского» или путем перечисления средств на банковскую карту, указанную в заявлении Работника.

6.2. Система оплаты и стимулирования труда повышение оплаты труда за работу в нерабочие праздничные дни, выходные дни, ночное время, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается Работодателем с учетом мнения Профсоюза согласно статье 135 ТК РФ.

6.3. Осуществлять оплату труда Работников согласно Положению об оплате труда работников, иным локальным нормативным актам по оплате труда, утвержденным Работодателем в соответствии с трудовым законодательством РФ и с учетом мотивированного мнения Профсоюза и приказами Работодателя.

6.4. При выплате заработной платы извещать в письменной форме (расчетным листком, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза) каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, не позднее, чем за день до выплаты заработной платы.

6.5. Индексировать заработную плату в соответствии с действующим законодательством.

6.6. Устанавливать Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за фактически отработанное время повышенную оплату труда на основании карты специальной оценки условий труда, в соответствии с нормативными правовыми актами, действующими в РФ и локальными нормативными актами Работодателя, принятыми с учетом мнения Профсоюза, но не ниже размеров, установленных действующим законодательством.

6.7. Производить выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с системой оплаты труда, установленной у Работодателя.

6.8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, по совместительству, оплачивается в зависимости от отработанного времени.

6.9. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются доплаты к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем.

6.10. Оплату за сверхурочную работу производить в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

6.11. Оплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

6.12. Оплату за работу в ночное время производить в соответствии со ст. 154 ТК РФ.

6.13. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

6.14. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться в соответствии с действующим ТК РФ: для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных

ошибок; при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск.

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

6.16. При наличии финансовых средств Работодатель вправе производить премирование работников на основании приказа Работодателя. Периодичность, условия и показатели премирования устанавливаются локальными нормативными актами Работодателя, принимаемыми с учетом мнения Профсоюза.

6.17. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

6.18. Распределение и выплату денежных средств за оказанные платные услуги производить в соответствии с Положением об оплате труда по платным услугам работников ГБУЗ «СОКОБ им. Т.И. Ерошевского».

6.19. Другие вопросы связанные с оплатой труда регулируются положением об оплате труда.

6.20. Все возникающие вопросы в области оплаты труда, которые не урегулированы локальным нормативным актом учреждения по оплате труда и настоящим Договором, решаются в строгом соответствии с действующим законодательством путем переговоров.

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

В области условий и охраны труда стороны договорились

Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности учреждения. Ответственность за состояние условий и охраны труда в учреждении берет на себя работодатель.

Работодатель берет на себя обязательство систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха и других. Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

В случае нарушения норм охраны труда работодатель возмещает работникам учреждения причиненный им имущественный, связанный с причинением вреда здоровью и моральный вред, определяемый в судебном порядке.

7.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

7.1.1. Обеспечивать реализацию политики учреждения в области охраны труда и промышленной безопасности.

7.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда, промышленной безопасности и настоящим коллективным договором.

7.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

7.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ по охране труда.

7.1.5. Организовывать и проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), обязательные психиатрические освидетельствования работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями.

На время прохождения медицинского осмотра в рабочий день за работником сохраняется средний заработок.

Время прохождения медицинского осмотра в день отдыха оплачивается работнику по правилам статьи 153 ТК РФ, при наличии письменного согласия работника на егохождение по правилам статьи 113 ТК РФ.

7.1.6. Проводить обучение по охране труда, промышленной безопасности и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов РФ.

7.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха

7.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, происшедших с работником на производстве, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.1.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

7.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

7.1.13. Обеспечивать приобретение и выдачу смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах связанных с загрязнением в соответствии с действующим законодательством.

7.1.14. Обеспечивать приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а так же на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением в соответствии с действующим законодательством.

7.1.15. Осуществлять хранение, стирку, чистку, ремонт, дезинфекцию и обезвреживание средств индивидуальной защиты.

7.1.16. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.17. Незамедлительно выполнять требования профсоюза об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

7.1.18. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.1.19. Рассматривать на паритетных началах совместно с профсоюзом споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

7.1.20. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

7.1.21. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

7.1.22. Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации обязательно включается в состав комиссии по расследованию несчастных случаев на производстве, а также в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации работников учреждения.

7.2. Профсоюзный комитет обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль создания и соблюдения безопасных и здоровых условий труда.

7.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда.

7.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

7.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

7.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В области социальных гарантий и компенсаций стороны договорились

8.1. В целях усиления социальной защищенности и при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в ГБУЗ «СОКОБ им. Т.И. Ерошевского» работникам оказывается материальная помощь в размере и на условиях определенных локальными нормативными актами Работодателя, утвержденными с учетом мнения Профсоюза.

8.2. Работодатель обеспечивает меры социальной поддержки, установленные действующим законодательством для лиц, имеющих право на получение соответствующих льгот и компенсаций.

8.3. Добровольное и обязательное медицинское страхование осуществляется в соответствии с Законом РФ «О медицинском страховании граждан в РФ».

8.4. Работодатель обязуется своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством РФ.

8.5. Своевременно подавать достоверные сведения в Пенсионный фонд по персонифицированному учету работников (в т.ч. сведения о стаже и заработной плате работающих) и сведения о налоге на доходы физических лиц (НДФЛ) в налоговую инспекцию.

8.6. Работодатель обязуется обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.7. Работодатель осуществляет приобретение путевок на отдых и лечение сотрудников за счет Фонда социального страхования.

8.8. Работодатель обязуется соблюдать конфиденциальность персональных данных своих сотрудников, то есть информации, необходимой работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающейся конкретного работника. При этом работодатель исходит из того, что конфиденциальность персональных данных сотрудников ГБУЗ «СОКОБ им. Т.И. Ерошевского» охраняется законом и вытекает из ч.1 ст. 23 Конституции РФ, установившей, что каждый гражданин имеет право на неприкосновенность частной жизни, личную тайну, защиту своей чести и доброго имени, а согласно ст. 24 Конституции РФ сбор, хранение, использование информации о частной жизни гражданина без его согласия не допускается.

8.9. Обработка персональных данных работников осуществляется Работодателем в соответствии с локальными нормативными актами, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

8.10. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя, работники ГБУЗ «СОКОБ им. Т.И. Ерошевского» имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и свободный бесплатный доступ к ним, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью медицинского специалиста по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований закона;
- дополнять персональные данные оценочного характера своим заявлением, выражающую его собственную точку зрения;
- обжаловать в суд любые неправомерные действия (бездействие) работодателя при обработке и защите его персональных данных.

8.11. По письменному заявлению работника Работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

8.12. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить контроль соблюдения прав работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

В области гарантий деятельности профсоюзной организации стороны договорились

9.1. Работодатель признает профсоюзный комитет представителями и защитниками прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями (ст.ст.29,30,31 ТК РФ). Взаимоотношения Работодателя и Профсоюза строятся на основании законодательства, соглашений, настоящего Коллективного договора.

9.2. Профсоюзная организация действует на основании Устава отраслевого профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК и др.).

9.3. Профсоюзная организация (Профсоюз) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации (п. 1 ст. 11 Федерального закона о профсоюзах).

9.4. Работодатель признает право Профсоюза на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права в том числе по вопросам трудового договора (контракта), рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях, в которых работают члены данного профсоюза, и имеют право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 ФЗ о профсоюзах).

9.5. Для осуществления уставной деятельности профсоюзной организации Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ей всю необходимую информацию о положении дел по выполнению Коллективного договора, по социально-трудовым и другим вопросам, связанным с осуществлением профсоюзной деятельности.

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

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

9.7. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома (порядок установлен ст. 373 ТК РФ);
- согласования;
- согласия.

19
 * 9.8. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- принятие локальных нормативных актов Работодателя;
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям: сокращение численности или штата работников организации; несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание; однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.

9.9. Работодатель предоставляет право Профсоюзу на проведение заседаний и профсоюзных собраний в рабочее время.

9.10. Установление условий труда и заработной платы, применение законодательства о труде в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с участием Профсоюза.

9.11. Работодатель, должностные лица администрации обязаны оказывать содействие Профсоюзу в их деятельности.

9.12. Работодатель предоставляет профсоюзам в бесплатное пользование необходимое для ее деятельности оборудование, помещения, транспортные средства и средства связи (см. п. 1 ст.28 Федерального закона о профсоюзах).

9.13. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, предоставленному Профсоюзом на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза - 1% от заработной платы. Работодатель не в праве задерживать перечисление указанных средств (см. п. 3 ст. 28 Федерального закона о профсоюзах).

9.14. Предоставляет в Профком информацию об удержании с Работников и перечислении в профсоюзную организацию членских взносов.

9.15. Увольнение по инициативе Работодателя работников, входящих в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, допускается в порядке, предусмотренном ТК РФ.

9.16. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа первичной профсоюзной организации (см. п. 4 ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

9.17. Председателю Профкома предоставляется право участвовать в работе административных органов соответствующего уровня, совещаниях, проводимых Работодателем, на которых принимаются решения по вопросам социально-экономического

положения Работников, условий труда, развития социальной сферы. Работодатель своевременно информирует профком о проведении указанных заседаний.

Выборный орган первичной профсоюзной организации может беспрепятственно проводить работу по выявлению социально-экономических интересов работников, проводить анкетирование, собирать за пределами рабочего времени совещания, встречи, собрания различных групп работников. Работодатель обязуется способствовать проведению этой работы, по просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации принимать участие в работе собраний.

9.18. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию, жилищной, по этике, трудовым спорам.

9.19. Для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка:

- члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы – на 3 часа в месяц;
- уполномоченные профсоюза по охране труда – на 3 часа в месяц;
- представители Профсоюза в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда – на 3 часа в месяц (см. п.5 ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

9.20. На время краткосрочной профсоюзной учебы, указанные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами (см. п.5 ст.25 Федерального закона о профсоюзах), а также для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, участия в работе их выборных органов в общей сложности не более 10 часов в год.

9.21. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя (п. 6 ст.25 Федерального закона о профсоюзах, ст.374 ТК РФ).

9.22. Увольнение по инициативе Работодателя работников, являвшихся членами профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев ликвидации организации или совершения работником действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, предусмотренном п.3 ст.25 Федерального закона о профсоюзах (см. ст.27 Федерального закона о профсоюзах).

9.23. Профсоюз обязуется содействовать успешному выполнению производственных программ организации с целью сохранения и расширения рабочих мест, своевременной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашением и настоящим Коллективным договором, сотрудничать на началах социального партнерства с Работодателем в вопросах, связанных с регулированием трудовых и связанных с трудом экономических отношений; содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей.

9.24. Профсоюз обязуется разъяснять работникам и руководителям трудовое законодательство, положения Соглашений, настоящего Коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения.

Выборный орган первичной профсоюзной организации имеет право на бесплатную, достоверную и полную информацию по любому вопросу, связанному с использованием труда и социальным положением работников. Работодатель обязуется предоставлять такую информацию профсоюзному комитету в согласованные сторонами сроки. По просьбе выборного органа первичной профсоюзной организации информация должна предоставляться в письменном виде.

В случае необходимости выборный орган первичной профсоюзной организации вправе запросить у работодателя объяснение о причинах принятия им того или иного решения в сфере действия коллективного договора. Срок предоставления ответа на запрос согласовывается сторонами.

9.25. Профсоюз дополнительно предоставляет следующие льготы членам профсоюза:

- содействие в оказании бесплатной юридической помощи;
- оказание материальной помощи, за счет средств профсоюзного бюджета;
- материальную поддержку, при участии в забастовках, за счет централизованного фонда солидарности;
- доплату за счет профсоюзного бюджета выборному профсоюзному активу.

9.26. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации имеют право на получение следующих дополнительных льгот: материальной помощи за счёт средств профсоюза; бесплатной юридической консультации.

10. РАССМОТРЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

В области рассмотрения трудовых споров стороны договорились

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам Работодателя и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

10.3. Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

11. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

В области подготовки и дополнительного профессионального образования стороны договорились

11.1. Анализировать состояние рынка труда в сфере здравоохранения, определять потребность Работодателя в кадрах, осуществлять мероприятия по обеспечению учреждения медицинскими кадрами в соответствии с потребностью.

11.2. Необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления Работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Работодатель.

11.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан проводить и оплатить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

11.4. При направлении на обучение между Работником и Работодателем заключается ученический договор, который включает в себя обязанность Работника отработать у Работодателя в течение срока, установленного ученическим договором. При расторжении (прекращении) трудового договора до истечения срока, Работник обязуется возместить средства, затраченные Работодателем на обучение Работника пропорционально фактически неотработанному после окончания обучения времени.

11.5. При направлении Работников на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы Работодатель обеспечивает сохранение средней заработной платы Работника по основному месту работы на весь период обучения.

11.6. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, а также Работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в соответствии с трудовым законодательством РФ.

11.7. «Профсоюз» обязуется:

- осуществлять контроль соблюдения действующего законодательства о труде при подготовке и дополнительном профессиональном образовании Работников;
- участвовать в разработке мероприятий, связанных с подготовкой и дополнительным профессиональным образованием работников в целях обеспечения полной занятости и сохранению рабочих мест в ГБУЗ «СОКОБ им. Т.И. Ерошевского».

12. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ

В области гарантий и льгот работникам, совмещающим работу с обучением, стороны договорились

12.1. Гарантии и компенсации предоставляются работникам, обучающимся в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

12.2. Гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, предоставляются работникам учреждения, совмещающим работу с обучением, если работник получает образование соответствующего уровня впервые.

Гарантии и компенсации, установленные ТК РФ, предоставляются работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

12.3. Работнику учреждения, обучающемуся в нескольких образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются в связи с обучением в одном из них по выбору (работника).

13. СРОК ДЕЙСТВИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ПОЛОЖЕНИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

В области срока действия коллективного договора и ответственности за нарушение положений коллективного договора стороны договорились

13.1. Настоящий Договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3-х лет (ст. 43 ТК РФ). Договор заключается на 2022 – 2025 календарные годы, вступает в силу 10.10.2022 г. и действует по 09.10.2025 г.

13.2. При реорганизации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение периода реорганизации.

При смене формы собственности учреждения действие Договора продолжается в течение 3-х месяцев.

При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3-х лет.

13.3. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен и дополнен в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

13.4. Контроль за исполнением настоящего коллективного договора осуществляет трудовой коллектив в лице председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и работодатель в лице главного врача учреждения, а также соответствующие органы по труду.

13.5. Все споры, возникающие в связи с исполнением настоящего коллективного договора, разрешаются в установленном законом порядке.

13.6. Лица, виновные в нарушении обязательств настоящего коллективного договора, несут ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

13.7. Работодатель обязуется знакомить с коллективным договором всех, вновь поступающих на работу в учреждение граждан при заключении с ними трудового договора.

13.8. Стороны один раз в год отчитываются перед трудовым коллективом о ходе выполнения коллективного договора.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников в 10-ти дневной срок с момента его подписания.

14.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и всевозможные его изменения и дополнения в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневный срок со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.3. Профсоюз вправе запрашивать и получать информацию у Работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора.

14.4. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

14.5. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

ПРОНУМЕРОВАНО,
ПРОШНУРОВАНО,
СКРЕПЛЕНО ПЕЧАТЬЮ

24 СТРАНИЦЫ

