

Представитель работодателя:

Главный врач ГБУЗ РК «Клиническая  
Психиатрическая Больница №5»

Представитель работников:

Председатель ППО ГБУЗ РК «КПБ №5»  
Профессионального союза работников  
здравоохранения Российской Федерации



Солдатенко А.А.

25 октября 2018 года

МП  
ИНН 9006737  
ОГРН 1149102129494



Мерз Е.В.

25 октября 2018 года

МП

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения

Республики Крым

«Клиническая психиатрическая больница №5»

на 2018 – 2021 годы

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
ГБУЗ РК «Клиническая  
психиатрическая больница №5»  
«25» октября 2018г

Принят на общем собрании  
трудового коллектива  
ГБУЗ РК «Клиническая  
психиатрическая больница №5»  
«25» октября 2018г

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ) и другими нормативными правовыми актами и направлен на обеспечение защиты социально-экономических прав и интересов работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения Республики Крым «Клиническая психиатрическая больница № 5» (далее Учреждение).

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- работники Учреждения, в лице их председателя профсоюзного комитета Учреждения (далее Профсоюзный комитет), уполномоченного на представительство Уставом Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации;
- Работодатель, в лице главного врача Учреждения, действующего на основании Устава Учреждения.

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и распространяется

на всех работников Учреждения, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.4. Коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, устанавливает минимальные социальные гарантии работникам Учреждения и не ограничивает прав Работодателя в расширении этих гарантий за счет собственных средств Учреждения по согласованию с Профсоюзным комитетом.

1.5. Условия Коллективного договора не могут ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.6. Предметом 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.

1.7. Нормы регионального соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении Коллективного договора.

1.8. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий Коллективного договора.

1.9. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. По истечении срока действия Коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.10. Стороны обязуются вносить вопрос о продлении действия Договора за 3 месяца до окончания его срока. Сторона, получившая письменное уведомление о начале переговоров от другой стороны, обязана в семидневный срок начать переговоры.

1.11. Если ни одна из сторон не внесет вопрос о продлении срока действия Коллективного договора, то Коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или дополнят действующий.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. Ни одна из сторон, заключивших Коллективный договор, не может в течение срока его действия, в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств, если иное не установлено действующим законодательством.

1.14. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом

работников, представляющим их интересы в области труда и социально-экономических отношений.

1.15. Работодатель признает Профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социальноэкономических отношений.

1.16. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем. С учетом финансово-экономического положения Работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.17. Профсоюзный комитет гарантирует защиту работника – члена профсоюза в части реализации настоящего Договора на основании письменного обращения его в Профком Учреждения.

1.18. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним Коллективным договором, региональным соглашением и нормами действующего законодательства Российской Федерации. Принятые Сторонами изменения или дополнения к Коллективному договору оформляются

протоколом, который является неотъемлемой частью Коллективного договора и доводится до сведения работников Учреждения.

1.19. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями и соответствующими органами по труду.

1.20. Для подведения итогов выполнения Коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение не реже двух раз в год.

1.21. Подписанный Сторонами Коллективный договор с приложениями в семидневный срок направляется Работодателем в соответствующий орган по труду по месту нахождения Учреждения для уведомительной регистрации, а Профком направляет 1 экземпляр в Областной комитет профсоюза работников здравоохранения.

#### 1.22. Общие обязательства Сторон.

1.22.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работникам Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения Учреждения;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами,  
необходимыми для выполнения ими трудовых обязанностей;
- реализовать программы социальной защиты работников и членов их семей;

- осуществлять обязательное пенсионное и социальное страхование работников.

- повышать профессиональный уровень работников Повышение квалификации – это вид дополнительного профессионального образования, которое в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 01.07.2013г. №499 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» проводится в течение всей трудовой деятельности работников. Работодатель обязан направлять на обучение работников, если это является условием выполнения ими конкретных видов деятельности( ТК РФ ч.4 ст. 196)

Согласно ТК РФ ч.2 ст. 197 работодатель, направляющий работника на обучение, должен заключить с ним дополнительный договор (соглашение), в котором будут прописаны обязанности работника отработать определенное время после завершения обучения: врачи – 2 года, средний и младший медицинский персонал – 1 год. В случае невыполнения условий по отработке работником определенного срока, нарушения учебной дисциплины или прерывания обучения, работник обязан возратить все издержки по обучению оплаченные работодателем, на расчетный счет ГБУЗ РК «КПБ№5».

Денежные средства могут не возвращаться в случае:

- уход за больным членом семьи или инвалидом (при предоставлении справки из мед. учреждения)
  - наличие заболевания, препятствующего продолжению данной трудовой деятельности или проживанию в данной местности
  - смерти работника
  - при изменении условий труда работника (с его согласия) по инициативе работодателя».

1.22.2. Принимать решения при обязательном участии Профсоюзного комитета в следующих случаях:

- при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя, в случаях предусмотренных действующим трудовым законодательством (ст. 82 ТК РФ);
- при принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81.
- при рассмотрении результатов расследования несчастных случаев на производстве и профзаболеваний для принятия решений, направленных на профилактику несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229, 229.1., ст. 229.2., ст. 229.3., 230 ТК РФ).

1.22.3. Принимать решения с учетом мотивированного мнения Профсоюзного комитета в соответствии со статьями 371, 372 и 373 ТК РФ по следующим вопросам:

- ввод режима неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях сохранения рабочих мест при угрозе массового увольнения работников (ч. 5 ст. 74 ТК РФ);
- отмена режима неполного рабочего времени (ч. 7 ст. 74 ТК РФ);
- увольнение работников, являющихся членами профсоюза по пунктам 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- расторжение трудового договора вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст.

81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет

дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ);

- составление графика сменности (ст. 103 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части на основании локального нормативного акта (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление системы оплаты и стимулирования труда, в том числе повышения оплаты за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу (ст. 135, 144 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление конкретных размеров повышенной оплаты труда для работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);

- конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- определение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- принятие локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);

- принятие необходимых мер при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК РФ);

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- разработка и утверждение инструкций по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ).

1.22.4. Представители Профсоюзного комитета участвуют:

- в тарификационной комиссии по определению размеров должностных окладов медицинских, фармацевтических работников, специалистов и служащих, ставок рабочих, а также размеров надбавок за продолжительность непрерывной работы в учреждениях здравоохранения;
- в комиссиях по аттестации работников, которые могут послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- в составе комиссии (комитета) по охране труда на паритетной основе (ст. 218 ТК РФ);
- в составе комиссий по расследованию несчастных случаев на производстве и профзаболеваний (ст. 229 ТК РФ);

1.22.5. Только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа(ст. 374 ТК РФ) допускается, помимо общего порядка увольнения, увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ) руководителей (их заместителей) выборных профсоюзных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений, не освобожденных от основной работы.

1.22.6. По требованию Профсоюзного комитета Работодатель обязан рассмотреть заявление о нарушении со стороны представителя Работодателя, руководителем структурного подразделения Учреждения их заместителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы о труде, условий Коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах рассмотрения представительному органу работников (ст. 195 ТК).

1.22.7. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения в рамках настоящего Коллективного договора Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать в Учреждении укреплению трудовой дисциплины, занятости, охраны труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Коллективного договора;
- обеспечить контроль за обеспечением Работодателем безопасных и здоровых условий труда .

1.22.8. Работодатель должен предоставить проверяющей стороне всю имеющуюся у него информацию, необходимую для оценки хода (результатов) выполнения Договора.

1.22.9. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного Договора, а Профсоюзный комитет обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия Коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

Стороны договорились о том, что:

2.1. 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 (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст.57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
  - лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
  - лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
  - лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
  - лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
  - лиц, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 70, 207 ТК РФ).

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

2.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно по соглашению сторон или при нарушениях работодателем норм трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ч.1,3 ст.80 ТК РФ).

2.7. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя регулируется ст.81 ТК РФ.

2.8. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 10321 и статьями 178-181 ТК РФ.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

### ***2.12. Работодатель обязуется:***

2.12.1. В 3-хдневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом организации (учреждения), коллективным договором организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника под расписку (ст.68 ТК РФ).

2.12.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.12.3. Сохранять за работником получившим производственную травму или проф.заболевание, отстраненным от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

2.12.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в организации предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в обособленных структурных подразделениях.

### ***2.13. Профсоюзный комитет обязуется:***

2.13.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.13.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст. 372 ТК РФ).

2.13.3. Обеспечивать защиту и представительство работников – членов Профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, пенсионным вопросам.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Стороны договорились:

Оплату труда работников Учреждения производить в соответствии с условиями труда и действующим законодательством:

Трудового кодекса РФ;

Приказами и письмами Министерства здравоохранения.

Оплата труда работников Учреждения регулируется «Положением об оплате труда», разработанным и утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом (**Приложение №1**).

Заработная плата работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат и стимулирующих выплат не может быть ниже установленного Федеральным законом.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: не позднее 15 числа месяца, следующего за расчетным месяцем и не позднее 30 числа расчетного месяца (аванс).

Заработная плата работникам выплачивается через банкоматы по пластиковым картам банка.

Оплату труда работников производить из фонда оплаты труда, формируемого за счет поступлений бюджетных средств, от приносящей доход деятельности, в том числе из доходов от оказания платных услуг.

Введение, замена и пересмотр норм, оплаты труда производится Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. О введении новых норм труда работники должны быть предупреждены не позднее, чем за 2 месяца, (ст. 162 ТК РФ).

Компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на фактический заработок работника за фактически отработанное время и учитываются во всех случаях при исчислении среднего заработка.

### 3.2. Формы и системы оплаты труда.

Под формой заработной платы подразумевается соотношение между затратами рабочего времени, производительностью труда работников и величиной их заработка.

Стороны договорились:

3.2.1. В структурных подразделениях Учреждения применяется основная форма заработной платы – повременная, а система оплаты труда - повременно-премиальная.

3.2.2. Оплату труда работников структурных подразделений производить за фактически отработанное время в соответствии с окладами (должностными окладами) с учетом степени сложности и интенсивности выполненной работы, уровня квалификации работника.

3.2.3. Система оплаты и стимулирования труда, размеры компенсационных выплат и иных выплат стимулирующего характера применительно к конкретным формам организации и оплаты труда, устанавливаются главным врачом с учетом мнения профсоюзного органа и определяются «Положением об оплате труда», «Положением о стимулировании труда» и «Положением о премировании» (ст.135 ТК РФ) (**Приложение № 2 и 2.1**).

3.2.4. Распределение денежных средств, заработанных при осуществлении приносящей доход деятельности, осуществляется руководителем структурного подразделения по согласованию с профсоюзным органом на основании «Положения по оплате труда из средств от приносящей доход деятельности, полученных за оказание услуг (медицинских) в структурном подразделении».

### 3.3. Гарантии и компенсационные выплаты.

Гарантии – средство, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работником затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей.

Компенсационные выплаты призваны обеспечить повышенную оплату труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент), выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работника, но непосредственно связанные с их выполнением и др.

3.3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в связи с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, занятым на тяжелых работах, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

«Перечень подразделений и должностей, работа в которых дает право работникам на компенсационные выплаты в связи с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда», утвержден главным врачом Учреждения на основании СОУТ по согласованию с профсоюзным комитетом (**Приложение №3**).

«Перечень подразделений, работа в которых дает право на установление компенсационных выплат в размере 60% оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за осуществление диагностики и лечение ВИЧ-инфицированных, а также за работу, связанную с материалами, содержащими вирус иммунодефицита человека за фактически отработанное время» (**Приложение №4**).

3.3.2. Работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты за работу в ночное время в размере 35% должностного оклада за каждый час работы (Постановление Совета министров РК от 23.12.14 № 605).

(Приложение №1 по оплате труда)

Минимальный размер заработной платы работников Учреждения не может быть ниже МРОТ. Устанавливать минимальные должностные оклады работников, исходя из требований ст. 129 Трудового кодекса РФ, с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням квалификационных групп.

3.3.3. Оплата работы (дежурств) медицинского персонала в структурных подразделениях сверх месячной нормы рабочего времени на условиях совместительства:

Стороны пришли к соглашению:

3.3.4. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе Работодателя (сверхурочная работа), (ст. 152 ТК РФ).

Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной

продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

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

Не считается сверхурочной работой:

- «ненормированный рабочий день»;
- работа при неполном рабочем дне в пределах полного рабочего времени;
- работа сверх установленной продолжительности рабочего времени, выполненная в порядке внешнего и внутреннего совместительства.

3.3.5. Работа по совместительству (кроме дежурств) оплачивается в пределах нормы времени, определенной в трудовом договоре, в соответствии с условиями оплаты по совместительству на основании: ТК РФ ст.282 п. 5 ; постановление правительства РФ от 30.06.2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармакологических работников и работников культуры».

К работе на условиях совместительства (дежурствам) медицинский персонал может привлекаться только с их согласия, что оформляется трудовым договором.

Продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может

превышать половины месячной нормы времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

3.4.1. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с Федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время.

Государственный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению государственных или общественных обязанностей, выплачивают работнику за время исполнения этих обязанностей компенсацию в размере, определенном нормативном правовым актом либо решением соответствующего общественного объединения.

3.4.2. При направлении Работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы и средняя заработная плата. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для направляемых в служебные командировки, (ст. 187 ТК РФ).

При направлении работника на повышение квалификации с частичным отрывом от производства, при привлечении работника к оказанию медицинской помощи за ним сохраняется средний заработок и заключается трудовой договор на работу по совместительству.

3.4.3. За время прохождения обязательных и периодических медицинских обследований за Работниками, обязанными проходить такое обследование, сохраняется средний заработок по месту работы.

3.4.4.Повышение квалификации 1 раз в 5 лет проводится за счет работодателя.

3.4.5.Оплата времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

3.4.6.Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей по вине Работодателя (ст. 155 ТК РФ).

При невыполнении норм труда, неисполнении или ненадлежащем исполнении должностных обязанностей по вине Работодателя оплата производится за фактически отработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника. При невыполнении по причинам, не зависящим от Работодателя и работника, за работником сохраняется две трети тарифной ставки (оклада). При невыполнении по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.4.7.Время вынужденного простоя работника из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда оплачивается из расчета среднего заработка.

3.4.8.Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, сохраняется их прежний средний заработок в течение двух месяцев со дня перевода.

3.4.9.Компенсации беременным женщинам:

- беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения обязательных медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

-перерывы для кормления ребенка (детей) в возрасте до 1,5 лет включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК).

3.5.Стимулирующие выплаты.

Стимулирующие выплаты призваны усилить трудовую мотивацию работников, способствовать закреплению в организации опытных и квалифицированных кадров. Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы в соответствии с «Положение о стимулировании труда и премировании» (Приложение №2 и 2.1).

## 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов в области рабочего времени договорились о том, что:

4.1. Режим рабочего времени определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка» и графиками работы, утвержденными Работодателями по согласованию с Профсоюзным комитетом (**Приложение №5**).

4.2. Рабочее время по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (ст. 284 ТК).

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 36 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

4.4. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно законодательства Российской Федерации. (*Приказ Наркомздрава СССР от 12.12.40 № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников»; Постановление Правительства РФ от 14.02.2003г.№ 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или)специальности»; Постановление Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.74 № 298/П-22 (с изм. и доп.) «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день». Раздел 40. «Здравоохранение»; Постановление Верховного Совета РСФСР № 298/3-1 от 01.11.1990 г. «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»*). Перечень прилагается к коллективному договору. (**Приложение №6**)

4.5. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

4.6. Рабочее время водителей организации регламентируется СОУТ и приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

Водителям легковых автомобилей организации может устанавливаться ненормированный рабочий день, при обязательном учете мнения профсоюзного комитета.

Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливается исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

#### ***4.8. Работодатель обязуется:***

4.8.1. По соглашению с работником устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю для работников:

а) беременных женщин;

б) одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

в) лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. (ст. 93 ТК)

4.8.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за 3 месяца предоставлять Профсоюзному комитету полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с

изменением организационных условий труда (п.2 ст.25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст.74 ТК РФ). Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в организации может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников. Отмена данного режима работы также производится с учетом мнения Профсоюзного комитета.

4.8.3. Доводить графики сменности до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.8.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в организации в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года.

4.8.5. Привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом. Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей до 3 лет, работников, имеющих детей инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекунов детей указанного возраста только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Не допускать к работе в

ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

4.8.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать на один час.

4.8.7. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника только в двух случаях:

- выполнения сверхурочной работы
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.97 ТК РФ).

## **5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны при регулировании вопроса в области времени отдыха договорились о том, что:

5.1. Всем работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст.267 ТК РФ).

5.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников при производственной возможности отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.4. В соответствии с законодательством работникам организации предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

5.4.1. Работникам с ненормированным рабочим днем. Порядок и условия предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации – органами власти субъекта Российской Федерации, из местного бюджета - устанавливается на основании локального акта и коллективного договора. (**Приложение № 7**)

5.4.2. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается, на основании: - Ст.119 ТК РФ; - Федеральным законом №421 от 28.12.2013 г. «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием федерального закона «О СОУТ» ст.15 п.3 (**Приложение № 8 и 8.1**); - Постановлением правительства РФ от 08.06.2013 г. № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (**Приложение № 9**).

Учреждения здравоохранения с учетом своих финансовых возможностей могут по согласованию с выборным органом Профсоюза самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые (неоплачиваемые) отпуска для работников. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективными договорами.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях и максимальным пределом не ограничиваются (ст. 120 ТК РФ).

Перечни должностей работников, которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, прилагаются к коллективному договору

5.6. Перерывы в течение рабочего дня (смены) для отдыха и питания определяются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ). **(Приложение 5)**

### ***5.7. Работодатель обязуется:***

5.7.1. В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику организации по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого согласовывается с работодателем.

5.7.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы категориям работников, указанных в ст. 128, 263 ТК РФ: работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодных дополнительных отпусков, без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, другим работникам, указанным в действующем законодательстве РФ.

5.7.3. *Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы* предоставлять работникам организации в следующих случаях:

- а) работающим пенсионерам по возрасту 14 дней;
- б) в связи с рождением или усыновлением ребенка 1 день;
- в) в связи с бракосочетанием детей работника 1 день;
- г) для участия в похоронах родных и близких 1 день.

5.7.4. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска работникам, усыновившим ребенка в соответствии со ст.255, 256, 257 ТК РФ.

5.7.5. В соответствии со ст.262 ТК РФ предоставлять дополнительные выходные дни:

а) одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) по заявлению для ухода за детьми-инвалидами – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению;

5.7.6. По соглашению с работником делить ежегодный оплачиваемый отпуск на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзывать работника из отпуска только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

5.7.7. Часть отпуска, превышающую 28 календарных дней, с письменного заявления работника, заменять денежной компенсацией (не более 7 календарных дней), за исключением беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет (ст.126 ТК РФ).

### **5.8. Профсоюзный комитет обязуется:**

5.8.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст.370 ТК РФ).

5.8.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации.

5.8.3. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в выходные и праздничные дни.

5.8.4. Уделять особое внимание соблюдению Работодателем режима времени отдыха в отношении женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями.

5.8.5. Осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов Профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

### **Работодатель:**

6.1. Создает на паритетной основе из представителей Работодателя и Профсоюзного комитета комиссии по охране труда. Финансирует работу комиссий по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и др. материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств организации или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.2. Создает и организует работу кабинетов охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

6.3. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10-ФЗ.

6.4. Ведет учет и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.5. Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий. **(Приложение №10)**

6.6. Организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда (СОУТ) с участием представителей Профсоюзного комитета. По результатам СОУТ разрабатывает с Профсоюзным комитетом План мероприятий по улучшению условий труда на рабочем месте. **(Приложение №11)**

С учетом требований ст. 41 Трудового кодекса РФ совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и устанавливает дополнительные льготы и компенсации за работу в особых или вредных условиях труда, сверх предусмотренных законодательством, при условии финансово-экономических возможностей учреждения.

6.7. Обеспечивает за счет собственных средств, обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка за время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с действующим положением, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров согласно списка должностей, проходящих медосмотры согласно приказа МЗ РФ от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и/или опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры и порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и/или опасными условиями труда»(**Приложение №12**)

6.8. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.8.1. Обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной организации Профсоюза.

6.9. Обеспечивает за счет средств организации, в соответствии с установленными нормами сертифицированной спец.одеждой, спец.обувью и другими средствами индивидуальной защиты, контролирует правильное их использование, обеспечивает их стирку (чистку). **(Приложение №13)**

Бесплатно обеспечивает работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами. **(Приложение №14)**

6.10. Обеспечивает бесплатное получение молока или других равноценных пищевых продуктов работниками, занятыми на работах с вредными условиями труда (ст.222 ТК РФ) по заключению СОУТ. **(Приложение №15)**

6.10.1. По письменному заявлению работника учреждения выдача молока может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентной стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Данная компенсация действует в течение одного календарного года.

6.11. Обеспечивает участие Профсоюзного комитета в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют: государственную инспекцию по труду, ФСС, территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает участие их

представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев. Представляет информацию в соответствующие профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин аварий, несчастных случаев в установленные сроки.

6.12. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах.

Обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.13. Несет 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.

6.14. Привлекает представителей Профсоюзного комитета (технического инспектора труда Профсоюза) к участию в комиссиях по приемке законченных строительством объектов, опытных образцов продукции, изделий, спецодежды и т.п.

6.15. На паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных коллективными договорами, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

6.16. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной и коллективной защиты.

6.17. Обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.18. Работник имеет право на льготное пенсионное обеспечение согласно СОУТ по спискам 1 и 2. (**Приложение № 16**)

## **7. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

Стороны при регулировании вопросов гарантий в области занятости договорились о том, что:

7.1. Работодатель и Профсоюзный комитет совместно разрабатывают планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

7.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Профсоюзного комитета.

7.3. Критерии массового высвобождения работников разрабатываются Работодателем совместно с Профсоюзным комитетом.

7.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и

квалификации предпочтение на оставлении на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденные от основной работы.

7.5. Создавать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

#### 7.6. Работодатель обязуется:

7.6.1. При увольнении работников в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата:

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;
- не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под роспись (ст.180 ТК РФ).

7.6.2. Среднюю заработную плату по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.6.3. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- а) предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ).

б) предоставлять лицам, получившим уведомление о сокращении, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

в) с учетом мнения Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст.74 ТК РФ);

г) при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ч.1 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюза (ч.3 ст.82 ТК РФ).

д) при наличии производственной возможности, обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в организации по их предварительным договорам или заявкам.

#### **7.7. Профсоюзный комитет обязуется:**

7.7.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приема на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.7.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

7.7.3. Предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

8.1. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуется выполнять мероприятия по содействию занятости медицинских и фармацевтических работников учреждения.

8.2. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуется совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, сокращения штатов или численности работников.

### **8.3. Работодатель обязуется:**

- все вопросы, связанные с реорганизацией, а так же сокращением численности и штата, рассматривать предварительно с участием Профсоюзного комитета;

8.4. При увольнении работников в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата: выплачивать увольняемым работникам, выходное пособие в соответствии с трудовым законодательством и Коллективным договором.

8.5. При проведении реструктуризации Учреждения обеспечить участие Профсоюзного комитета в разработке мероприятий, учитывающих баланс интересов Учреждения и работников.

8.6. Предварительно (не менее чем за два месяца) письменно сообщить Профсоюзному комитету о возможном увольнении работников, а в случае возможного массового увольнения работников – не менее чем за три месяца, информировать о его причинах, числе и категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

8.7. Работодатель и Профсоюзный комитет способствуют снижению заболеваемости и производственного травматизма:

- Работодатель гарантирует бесплатное медицинское обслуживание работников Учреждения в рамках государственных гарантий;
- осуществляет комплекс мероприятий по охране здоровья работников и снижению заболеваемости работников.

8.8. В целях снижения заболеваемости работников Учреждения, комиссия по снижению заболеваемости в составе: заместителя главного врача по лечебной работе, участкового врача, представителя Профсоюзного комитета, работника здравпункта, клинико-экспертного отдела и социального страхования:

- ежеквартально анализирует состоянием заболеваемости работников;
- планирует мероприятия по профилактике заболеваний и травматизма;

Работодатель выделяет средства на:

- проведение вакцинопрофилактики;
- на приобретение средств индивидуальной защиты, спец.одежды и спец.обуви;
- проведение предварительных, периодических проф. осмотров работников больницы.

8.9. В целях снижения заболеваемости с временной утратой трудоспособности работников больницы проводить смотры- конкурсы на лучшее отделение по уровню заболеваемости работников и формированию здорового образа жизни.

8.10. Работники, являющиеся членами профсоюза, имеющие детей до 15 лет, обеспечиваются новогодними подарками бесплатно за счет профсоюза.

8.11. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской работы с работниками:

- организация деятельности творческих коллективов (хор, вокал, КВН, театр);
- участие творческих коллективов и работников Учреждения в смотрах, фестивалях и конкурсах.
- организация и финансовая поддержка одежды коллектива согласно смете.

8.12. Работодатель и Профсоюзный комитет выделяют средства на культурно-массовую и спортивно-оздоровительную работу в коллективе согласно смете .

8.13. Профсоюзный комитет обязуется эффективно использовать средства, выделяемые на спортивную, оздоровительную и культурновоспитательную работу.

8.14. Профсоюзный комитет обязуется использовать средства профсоюзного бюджета на реализацию Уставной деятельности, расходовать средства профсоюзного бюджета согласно смете расходов в т.ч.:

- Культурно-воспитательная работа (проведение культурных мероприятий, спортивных; поздравление юбиляров, участие в выставках, конкурсах),
- Материальная помощь членам профсоюза;
- Премирование профсоюзного актива;

- Оздоровление членов профсоюза;

8.15. Профсоюзный комитет обязуется ежегодно проводить отчеты и утверждать смету расходования профсоюзного бюджета на собраниях, (конференциях) коллектива.

## **9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную общественную деятельность, усиления социальной защищенности молодых работников в организации Стороны коллективного договора договорились:

9.1. Обеспечить молодым работникам возможность социальнотрудовой адаптации в течение первого года работы:

- не устанавливать испытательный срок для молодых специалистов и лиц моложе 18 лет при приеме на работу;
- провести семинар по адаптации молодых специалистов.

9.2. Разработать Программу по работе с молодежью.

9.3. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

9.4. Проводить работу по совершенствованию деятельности комиссии по работе с молодежью.

9.5. Вовлекать молодых работников к участию в массовых физкультурно-оздоровительных мероприятиях, спартакиадах, форумах и фестивалях.

9.6. **Работодатель обязуется:**

9.6.1. Осуществлять меры материального поощрения молодежного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу из средств стимулирующих выплат (согласно Положения по оплате труда).

**9.7. Профсоюзный комитет обязуется:**

9.7.1. Организовывать работу комиссии по работе среди молодежи при профсоюзном комитете.

9.7.2. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

9.7.3. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий.

## **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФСОЮЗА, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА**

**Работодатель обязуется:**

10.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

10.2. Предоставлять Профсоюзному комитету информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст.17 Закона 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.

10.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах).

10.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации организации, в комиссии по трудовым спорам.

10.5. Принимать локальные нормативные акты организации по согласованию с Профсоюзным комитетом.

10.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профактива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников.

10.7. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы(ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах).

10.8. Не подвергает дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета или его заместителя без учета мотивированного мнения региональной организации Профсоюза в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения полномочий.

10.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно перечислять на счет органов Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. *(Указанные денежные средства перечисляются работодателем в соответствии с коллективным договором, соглашениями на банковский счет профсоюза, открытый по решению постоянно действующего руководящего выборного коллегиального органа профсоюза, осуществляющего права юридического лица на основании ст. 28 ФЗ от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", статей 8, 21 и 32 ФЗ от 19 мая 1995 г. N 82-ФЗ "Об общественных объединениях" и Устава Профсоюза).*

10.10. По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счет первичной организации Профсоюза денежные средства из их заработной платы. *(Условия и порядок перечисления денежных средств определяется в коллективном договоре (ст.377 ТК РФ, ст. 28 п.4 Закона о профсоюзах).*

10.11. Распространять на работников, избранных на освобожденные должности в органы Профсоюза действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в организации (ст.375 ТК РФ, ст.26 п.4 Закона о профсоюзах).

10.12. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:

10.12.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику) (ст.377 ТК РФ; ст.28 п.1. Закона о профсоюзах).

10.12.2. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую базу данных и оплачивает обновление ее содержания.

10.12.3. При наличии в собственности предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзному комитету помещения или другие объекты, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками (ст.377 ТК РФ; ст. 28 Закона о профсоюзах).

10.13. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобожденных от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в Профсоюзный комитет (ст.ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

10.14. **Профсоюзный комитет обязуется:**

- разъяснять работникам и руководителям структурных подразделений Учреждения трудовое законодательство, положения Соглашений, настоящего Коллективного договора, контролировать и добиваться их неуклонного выполнения;

- предоставлять работникам – членам профсоюза бесплатную юридическую помощь, консультации и защиту в судебных органах по вопросам трудовых прав;

- принимать исчерпывающие меры по разрешению коллективных споров и трудовых конфликтов по вопросам, включенным в настоящий Коллективный договор;

- не выступать инициатором акций протеста и забастовок при своевременном и полном выполнении всех обязательств, предусмотренных настоящим Коллективным договором.

## **11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ**

Стороны несут дисциплинарную и административную ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях:

11.1. Должностные лица, виновные в нарушении прав Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным сторонами уважительными, Стороны принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

11.4. Настоящий коллективный договор подписан в 2 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании трудового коллектива больницы.

**Представитель Работодателя:**

**Главный врач ГБУЗ РК «Клиническая Психиатрическая Больница №5»**



**Солдатенко А.А.**

**25 октября 2018 года**

**МП**

**Представитель работников:**

**Председатель первичной профсоюзной организации ГБУЗ РК «КПБ №5»  
Профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации**



**Мороз Е.В.**

**25 октября 2018 года**

**МП**