

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГБУЗ ЯО «ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА № 2 ИМЕНИ Н.И. ПИРОГОВА»

на 2022 – 2025 гг.

Принят на собрании
трудоого коллектива
протокол № 10 .

«11» марта 2022 г.

Общие положения.

Настоящий коллективный договор заключён в Целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого тарифного соглашения и настоящего договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Главный врач ГБУЗ ЯО «Городская больница № 2 им.Н.И. Пирогова»

Цветков Михаил Юрьевич

именуемый далее «работодатель» организации, и работники организации в лице

председателя профсоюзной организации Ковалёвой Татьяны Викторовны

именуемый далее «профсоюзный комитет».

2. Предмет договора.

Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнёрства и предоставление работникам с учётом экономических возможностей организации гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, другими соглашениями.

2.1. Действия коллективного договора распространяется на всех работников ГБУЗ ЯО «Городская больница № 2 им.Н.И. Пирогова» независимо от принадлежности к профсоюзному комитету.

2.2. Работодатель признает профсоюзный комитет в качестве единственного представительного органа работников при решении всех социально-трудовых и производственно-экономических вопросов в учреждении (ст. 29 ТК РФ).

2.3. Стороны признают основные принципы социального партнёрства при заключении коллективного договора (ст. 24 ТК РФ).

2.4. Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

2.5. Стороны несут ответственность за выполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, в соответствии ст. 54,55 ТК РФ.

2.6. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует с 14 марта 2022г. до 14 марта 2025 г. (срок действия коллективного договора не более 3 лет). По истечении установленного срока стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более чем на три года (ст.43 ТК РФ).

2.7. В течение срока действия коллективного договора в него, по взаимной договоренности сторон, могут вноситься изменения и дополнения,

улучшающие условия труда и социально-экономическое положение работников, также в случаях изменения законодательных норм, что оформляется соответствующим протоколом (ст.44- ТК РФ). Изменения и дополнения к коллективному договору доводятся до работников учреждения с объяснением причин их вызвавших и принимаются на общем собрании (конференции).

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

2.9. Стороны обязуются вносить вопрос о начале переговоров по заключению нового договора или о продлении срока действующего не менее, чем за 3 месяца до окончания. Одна из сторон, получившая письменное уведомление о начале переговоров, обязана в семидневный срок начать переговоры.

2.10. В случае реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделений, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации согласно ТК РФ.

2.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации согласно ТК РФ. Работодатель и профсоюзный комитет не реже одного раза в шесть месяцев осуществляет проверку выполнения условий коллективного договора.

2.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

3. Соотношение коллективного договора с российским законодательством, нормативными правовыми актами. Отраслевыми тарифными соглашениями и другими соглашениями.

В настоящий коллективный договор включаются нормативные положения законодательства РФ о труде, иных нормативных правовых актов, если в них содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст.41 ТК РФ).

3.1. Общие обязательства сторон.

3.1.1. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечить равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в установленные сроки коллективным договором и департаментом финансов;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;
- обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

3.1.2. Работодатель (администрация) признаёт профсоюзный комитет единственным представителем работников организации, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

3.1.3. При принятии решений по социально-трудовым вопросам работодатель предварительно согласовывает их с профсоюзным комитетом и обеспечивает его необходимой информацией и нормативной документацией.

3.1.4. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации в рамках настоящего коллективного договора профсоюзный комитет обязуется:

-содействовать в организации укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

-обеспечивать контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде РФ и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

-обеспечивать контроль за созданием работодателем безопасных условий труда.

3.1.5. 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 (администрацией) принятых обязательств.

3.1.6. Работодатель и работники организации ГБУЗ ЯО «Городская больница №2 им.Н.И. Пирогова», по вине которых нарушаются и не выполняются обязательства, предусмотренные настоящим коллективным договором, несут ответственность в порядке, установленном законодательством РФ.

4. Трудовые отношения. Гарантии занятости.

4.1. Администрация обязуется:

4.1.1. При приеме на работу оформлять трудовые отношения через письменные трудовые договоры, заключаемые в 2-х экземплярах.

Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников, по сравнению с действующим законодательством, соглашениями (региональным, отраслевыми тарифным, территориальным и др.) настоящим коллективным договором и иными нормативно-правовыми актами о труде.

4.1.2. На основании заключенного трудового договора оформлять прием на работу приказом по учреждению на условиях трудового договора и объявлять его работнику под роспись. При принятии на работу работник должен быть ознакомлен с размером должностного оклада, условиями труда,

коллективным договором. Проведен инструктаж по гражданской обороне и охране труда, противопожарной безопасности, с правилами внутреннего трудового распорядка, функциональными обязанностями.

4.1.3. Не допускать привлечения работников к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

4.1.4. Расторжение трудового договора, перевод работника на другую работу без его согласия осуществлять только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (п.2 ст. 81, 74 ТК РФ).

4.1.5. Не позднее, чем за два месяца предоставлять профсоюзному комитету проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей, планы-графики высвобождения работников, список имеющихся вакансий и информацию о трудоустройстве.

4.1.6. Предоставлять работникам уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением штата не менее чем за 2 месяца, с оплатой из расчета среднего заработка.

4.1.7. Выплачивать работнику при увольнении в связи с сокращением штата выходное пособие в повышенном размере, по сравнению с установленным ст. 178 ТК РФ (для лиц, проработавших в учреждении свыше 10 лет на 50%, от 5 до 10 лет – на 40%, до 5 лет – на 30%).

4.1.8. Предоставлять лицам, уволенным с работы по сокращению штата, преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие вновь появляющихся вакансий.

4.1.9. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, сокращением численности или штата сотрудников рассматривать с обязательным учетом мнения профсоюзного комитета (ст.180 ТК).

4.1.10. В целях обеспечения занятости работников предусмотреть в ходе подготовки к реструктуризации учреждения опережающую переподготовку, специалистов, обучение их смежным профессиям.

В целях сохранения численности работников, предотвращения сокращения штатов работодатель обязуется:

- проводить внутрипроизводственные перемещения высвобождаемых работников на вакантные рабочие места и должности;
- переводить работников на режим неполного рабочего времени;
- предоставление работникам по их просьбе отпусков без сохранения заработной платы.

Стороны договорились:

4.2.1. Считать массовым высвобождением сокращение работников учреждения одновременно:

-30 человек (при численности 600-700 работающих).

4.2.2. Помимо лиц, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественное право

на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют следующие категории работников:

- предпенсионного возраста (за 4 года до достижения пенсионного возраста);
- проработавшие в учреждении свыше 20 лет;
- имеющие на иждивении детей до 18 летнего возраста;
- члены отраслевого профсоюзного комитета.

4.2.3. Увольнение работников – членов профсоюзного комитета по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения выбранного органа первичной профсоюзной организации (ст.373 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязан:

4.3.1. Осуществлять защиту сотрудников от необоснованного увольнения по инициативе администрации, по вопросам обеспечения занятости, приёма на работу в соответствии с законодательством.

4.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением администрацией установленного законодательством порядка, перевода на другую работу и увольнения.

5. Управление персоналом и повышение квалификации.

5.1. Стороны договорились:

Проводить последовательную и целенаправленную работу по развитию (совершенствованию) системы профессиональной подготовки и повышения квалификации кадрового состава учреждения.

В этих целях работодатель обязуется:

5.1.1. Разработать и утвердить комплексный план работы с кадрами на 2022-2025г.г., включающий в себя такие мероприятия, как:

-проведение работы по подбору резерва кадров для замещения руководящих работников, резервистов в период их практической и трудовой деятельности, направление на курсы повышения квалификации, семинары и т.п., проведения аттестации руководителей и специалистов, выдвинутых в резерв, и т.п ;

-проведение работы с молодыми специалистами, определение потребности в молодых специалистах на 2022-2025г.г. организация стажировки молодых специалистов с закреплением руководителей стажировки из числа ведущих специалистов, материальное поощрение руководителей стажировки, организация обучения (курсы повышения квалификации, семинары);

-проведение работы с кадровыми работниками (профессиональное обучение и переобучение, повышение квалификации, специализация, акредитация или в программе НМО) – 1 раз в 5 лет.

5.1.2. Направлять на подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

5.1.3. Предоставлять специалистам возможность повышения квалификации в системе непрерывного медицинского образования (ст. 197

ТК РФ). Работник возмещает Работодателю затраты, понесенные Работодателем на его обучение в следующих случаях:

1. Лица, отчисленные из учебного заведения возмещают стоимость обучения полностью;

2. Сотрудники, уволившиеся без уважительной причины – возмещают стоимость обучения, пропорционально фактически отработанному после обучения времени:

Сотрудники, вернувшиеся после курсов профессиональной переподготовки и повышения квалификации обязаны представить авансовый отчет в бухгалтерию в течении 3-х рабочих дней.

5.1.4. Гарантировать работникам, направленным на курсы повышения квалификации, специализацию:

- сохранение средней заработной платы за весь период учебы;
- оплату суточных расходов;
- оплату за проживание и проезд в оба конца.

5.1.5. Обеспечить специалистам учреждения своевременную аттестацию на присвоение квалификационной категории (Приказ МЗ РФ №1083н от 22.11.2021г.).

6. Рабочее время.

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Для работников учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём (ст.100 ТК РФ) и пятидневная рабочая неделя для административно-хозяйственного аппарата (правила внутреннего трудового распорядка), рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

6.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ) и в течение года регулируется утвержденным графиком. Продолжительность рабочего времени для работников в возрасте

до 16 лет не более 24 часов в неделю, для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов, для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов. Для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасными условиями труда – не более 36 часов в неделю.

6.1.3. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

6.1.4. В зависимости от должности, специальности, профессии работникам учреждения устанавливается сокращенная продолжительность ежедневной работы, в соответствии со списком профессий и должностей, с вредными условиями труда, работа в которых дает право на сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск (ст.94 ТК РФ с изменениями).

6.1.5. Помимо лиц, указанных в ст. 93 ТК РФ, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя предоставляется в обязательном порядке (по письменному заявлению) для следующих категорий работников:

-осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

-по просьбе беременной женщины;

-одному из родителей (опекунов, попечителей), имеющего ребенка до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет;

-сотрудникам, имеющим III группу инвалидности;

-матерям, имеющим 2-х и более детей до 16 лет.

6.1.6. Привлечение к сверхурочной работе, предусмотренных ст. 99 ТК РФ допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета. Оплату сверхурочной работы производить согласно ТК РФ ст.152, за первые два часа – не менее 1,5 размера оплаты, за последующие – в 2-х кратном размере оплаты.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- 1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- 2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- 3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

6.1.7. Ненормированный рабочий день устанавливается работникам в соответствии с перечнем должностей с ненормированным рабочим днем установленный коллективным договором, соглашениями или локальными нормативными актами, принимаемые с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.1.8. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с графиком сменности, согласованным с профсоюзным комитетом (ст. 103 ТК РФ). Сменная работа вводится в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оказываемых услуг. Предусмотреть увеличение максимально допустимой продолжительности ежедневной работы (смены) по сравнению с

продолжительностью ежедневной работы (смены), установленной частью второй ст.94 ТК РФ для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с частями первой – третьей ст.92 ТК РФ при 36-часовой рабочей неделе – до 24 часов.

6.1.9. Работникам учреждения устанавливается суммированный месячный учет рабочего времени (ст.104 ТК РФ).

6.1.10. Режим рабочего времени устанавливается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 189, 190 ТК РФ).

6.1.11. Внедрять новые формы организации труда, обеспечивать строгий учет явки на работу, опозданий, отсутствия и преждевременных уходов с работы. Доводить до сведения работников обо всех случаях нарушения трудовой дисциплины, а также принимаемые администрацией меры взысканий по данным случаям. При нарушении трудовой и производственной дисциплины применять дисциплинарные взыскания: замечания, выговор, увольнения по соответствующим основаниям (ст.192 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязан:

- контролировать продолжительность рабочего дня;
- согласовывать с администрацией принимаемые меры взысканий, наказаний.

7. Время отдыха.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставлять работникам учреждения перерыв для отдыха и питания, продолжительностью не менее 30 минут и не более 2-х часов, который в рабочее время не включается в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ по заявлению работника).

Обеспечить работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время на тех работах, где невозможно предоставить перерывы для отдыха и питания, в соответствии с перечнем, установленным правилами внутреннего распорядка (ст. 108 ТК РФ) не более 20 минут.

7.1.2. В структурных подразделениях, где приостановка работы в общие выходные дни невозможна, предоставлять работникам выходные дни поочередно, согласно графику сменности (ст.111 ТК РФ); при шестидневной рабочей неделе один выходной день, поликлиника по утвержденному графику.

7.2. Работникам учреждения предоставлять:

7.2.1. Ежегодный очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ) с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем учреждения и согласованным с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

7.2.2. Работнику предоставляется право использовать ежегодный основной отпуск частями, при условии, что хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

7.2.3. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

7.2.4. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются с учетом специальной оценки труда, в соответствии с постановлением Правительства РФ от 6 июня 2013 года №482, приказа Минтруда России от 11 сентября 2013 года № 457н, работникам с ненормированным рабочим днем, в соответствии со списком профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день согласно приложения №1 (ст.121 ТК РФ);

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

7.2.5. Перенос основного и дополнительного отпуска предоставлять:

- при получении путевки на санаторно-курортное лечение,
- при совпадении отпуска с курсами повышения квалификации,
- сотрудникам, совмещающим работу с обучением и получающим образование соответствующего уровня впервые, на период прохождения промежуточных аттестаций и сдачи государственных экзаменов,
- по семейным обстоятельствам.

7.2.6. Привлечение работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия ст. 113 ТК РФ и с учётом мнения профсоюзного комитета.

Привлечение работников к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации

в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном ФЗ РФ и иными нормативными актами РФ, производится по письменному распоряжению работодателя и по согласованию с профсоюзным комитетом согласно ст. ТК РФ при этом, они должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной и нерабочий праздничный день.

Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается в размере двойной часовой тарифной ставки ст.153 ТК РФ.

По желанию работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит ст. 153 ТК РФ.

8. Оплата труда.

8.1. Оплата труда работников производится в порядке и размерах, установленных законодательными, нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными актами Министерства здравоохранения и социального развития, Постановления Правительства Ярославской области от 12.10.2017г. №765-п «Об оплате труда работников государственных медицинских и образовательных организаций, функционально подчиненных Департаменту здравоохранения и фармации Ярославской области».

8.2. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату Работникам, согласно ст. 136 ТК РФ: 25-е число текущего месяца – за первую половину месяца (аванс);10-е число месяца, следующего за расчетным – за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или

нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производится накануне этого дня.

8.3. Стороны пришли к соглашению, что привлечение к сверхурочной работе Работников допускается только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с учетом мнения профсоюзного органа по письменному распоряжению Работодателя и письменного согласия работника.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере установленной ставки (должностного оклада). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

8.4. За работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится доплата за каждый час работы согласно приложения № 2.

8.5. За стаж непрерывной работы в медицинских организациях производится надбавка к должностному окладу. Размер надбавки устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ ЯО "Городская больница №2 им. Н.И.Пирогова."

8.6. При совмещении профессий (должностей), выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, производится доплата к должностным окладам. Конкретный размер доплаты каждому

работнику устанавливается по соглашению сторон и оформляется приказом.

8.7. Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается доплата с учетом результатов специальной оценки условий труда согласно приложения №3.

8.8. Работникам могут устанавливаться стимулирующие (премиальные) выплаты. Размер средств, направляемых на премирование, с учетом начислений на заработную плату, устанавливается руководителем учреждения. Премирование сотрудников производится согласно Положению о распределении средств ОМС, направляемых на материальное стимулирование (Порядка премирования работников из средств ОМС). Выплаты стимулирующего характера производятся на основании выполнения критериев оценки эффективности деятельности каждого работника.

8.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

8.10. При изменении квалификационной категории медицинских сотрудников, при наличии соответствующих документов, своевременно вносить изменения в тарификационные списки учреждения для расчета заработной платы.

8.11. Предоставлять работнику один раз в месяц расчетный лист о начисленной заработной плате.

8.12. Производить доплату председателю профсоюзного комитета в размере 30 % от должностного оклада за счет средств учреждения.

8.13. Индексация заработной платы осуществляется согласно действующему законодательству Российской Федерации.

Стороны договорились:

8.14. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Не допускается приостановление работ работникам, в трудовые обязанности которых входит выполнение работ непосредственно связанных с обеспечением жизнедеятельности населения, в частности оказание неотложной медицинской помощи.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст.142 ТК РФ).

8.15. Выплата за интенсивность труда начисляется на должностной оклад без учета повышений, доплат и других надбавок и предельными размерами не ограничивается.

Надбавки и доплаты стимулирующего характера устанавливаются не менее

10% должностного оклада и предельными размерами не ограничиваются (ст.144 ТК РФ).

8.1. Обязанности профсоюзного комитета:

Осуществление контроля за:

- соблюдением прав и интересов сотрудников по оплате труда;
- разрабатывать на основе поступивших предложений от членов профсоюзного комитета и вносить в вышестоящие профсоюзные органы предложения по совершенствованию системы оплаты труда;
- председатель профсоюзного комитета в лице члена экономического совета участвует в распределении финансовых средств;

-утверждать совместно с профсоюзным комитетом доплаты и надбавки к должностным окладам;

-утверждать положения об оплате труда и о премировании, в соответствии с которыми производится стимулирование труда работников из фонда обязательного медицинского страхования, согласно утвержденного Тарифного соглашения на текущий год;

-согласовывать положение из средств полученных от оказания платных услуг населению и других положений;

-оказывать членам профсоюза консультативную помощь в решении спорных вопросов с администрацией;

-проводить обучение профсоюзного актива.

8.2. Обязанности сотрудников:

-При отъезде в командировку представлять главному врачу личное заявление о выплате командировочных за две недели до отъезда.

-Подотчетное лицо обязано в срок, не превышающий трех рабочих дней после дня истечения срока, на который выданы наличные деньги под отчет, или со дня выхода на работу, предъявить главному бухгалтеру или бухгалтеру (при их отсутствии – руководителю) авансовый отчет с прилагаемыми подтверждающими документами.

-Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, принимать по согласованию с профсоюзным комитетом.

-Оставлять в распоряжении учреждения и использовать в целях материального стимулирования все средства, полученные за счёт экономии фонда заработной платы.

9. Условия охраны труда.

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Работник имеет право на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, до устранения такой опасности.

При возникновении разногласий между администрацией больницы и профсоюзным комитетом по вопросам безопасности условий труда на конкретном участке, профсоюзный комитет вправе провести свою независимую экспертизу условий работы для выявления их влияния на работоспособность и здоровье сотрудников, с привлечением независимой экспертизы.

9.1.2. За работником на время, необходимое для устранения нарушений, сохраняются место работы (должность) и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

9.1.3. Создать комиссию по охране труда на паритетной основе (ст.218 ТК РФ, администрация плюс профсоюзный комитет). Профсоюзный комитет для осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил охраны труда и техники безопасности вправе беспрепятственно посещать совместно с представителями администрации структурные подразделения.

9.1.4. Администрация и комиссия профкома по охране труда и технике безопасности отчитывается два раза в год на заседании медицинского совета о выполнении соглашения по охране труда и об исполнении коллективного договора по охране труда и технике безопасности за истекший период.

9.1.5. Администрация обязуется по каждому несчастному случаю на работе создавать комиссию для расследования причин травматизма.

9.1.6. Профсоюзный комитет обязуется не реже одного раза в полугодие уточнять списки сотрудников, получающих доплату за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с действующим законодательством, контролировать правильность начисления этих доплат.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Обеспечить безопасность работников учреждения при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, применяемых в лечении и диагностике инструментов, сырья, материалов (ст.212 ТК РФ).

9.2.2. Обеспечить работников, в соответствии с установленными нормами: (молоко и др.) по установленным нормам (приложение), сертифицированной спецодеждой, спец.обувью, санитарно-гигиенической одеждой и обувью согласно приложению, моющими, смывающими и обезвреживающими средствами, согласно приложению.

9.2.3. Проведение мероприятий по подготовке учреждения к работе в зимних условиях.

9.2.4. Обеспечение дозиметрического контроля в рентгенодиагностических отделениях.

9.2.5. Согласно графику проводить специальную оценку условий труда (ФЗ № 426 от 26.12.2013г. «О специальной оценке условий труда»), главной целью которой является выявление опасных и вредных для здоровья производственных факторов (учитывать биологический фактор вредности), разработку мероприятий и принятия мер по снижению опасных и (или) вредных факторов до нормативных значений. Присвоение классов вредности условий труда и компенсации, полагающиеся за определенный класс вредности.

Обеспечить работников в соответствии установленными нормами:

-обувью, санитарной гигиенической одеждой и обувью согласно приложению, моющими, смывающими и обезвреживающими средствами, согласно приложению.

9.2.6. Обеспечить проведение внеочередных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка (ст.213 ТК РФ).

9.2.7. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, инструктаж, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

9.2.8. Планировать расходы на мероприятия по охране труда из средств ОМС по ст. 226 плана ФХД.

Мероприятия по охране труда.

9.2.9. Выполнение плана соглашения по охране труда (приложение).

9.2.10. Пересматривать инструкции по охране труда на все виды работ и профессий в связи с изменениями в законодательстве.

9.2.11. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (хирургические отделения, операционная, медицинские сестры процедурной).

9.2.12. Своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.2.13. Выполнять мероприятия по пожарной безопасности.

9.2.14. Предоставлять сотрудникам 10-ти минутные перерывы для отдыха через каждые 4 часа, при продолжительности рабочей смены 8 и более часов.

9.2.15. Сохранить льготу для сотрудников на бесплатное обследование и госпитализацию.

9.2.16. Производить профилактику гриппа в период эпидемии из средств ОМС.

10. Социальные гарантии и льготы.

10.1. Стороны договорились:

10.1.1. Направлять совместные усилия на повышение уровня социально положения работников учреждения, расширение социальных гарантий и льгот.

10.1.2. Работодатель и профком обязуются обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учёта и своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда достоверных сведений о стаже, зарплате, страховых взносах работающих.

10.1.3. Создавать условия для удовлетворения духовных потребностей работников, развития массовых культурно-воспитательных и спортивно-оздоровительных мероприятий.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Предоставлять работникам социальные гарантии и льготы в соответствии с

законодательными и иными нормативными актами.

10.2.2. Содействовать через департамент здравоохранения обеспечению нуждающихся (по медицинским показаниям) работников бесплатными путевками в санатории, выделение квоты на дорогостоящее лечение и операции.

10.2.3. Принимать участие в организации летнего отдыха детей работников учреждения.

10.2.4. Оказывать материальную помощь работникам учреждения:

-в связи с дорогостоящим обследованием и лечением,

-по случаю юбилейных дат, смерти сотрудников или их близких родственников, рождение ребенка, бракосочетания, пенсионерам, вышедшим на пенсию и достигших 60, 65, 70, 75, 80 лет.

10.2.5. Премировать работников в связи с выходом на пенсию и юбилейными датами (от 500, но не более 5000 тысяч рублей).

10.2.6. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования и работникам, поступающим в указанные образовательные

учреждения предоставлять льготы и компенсации в соответствии со ст. 173, 174 ТК РФ.

10.2.7. Предоставление 2-х недельного отпуска без сохранения заработной платы в течение года и очередного отпуска по графику женщинам, имеющим 2-х и более детей до 14 лет.

10.2.8. По заявлению сотрудника предоставлять одному из родителей 1-го сентября оплачиваемый день, дети которых идут в первый класс.

10.2.9. По заявлению сотрудника при рождении ребенка предоставлять отцу один оплачиваемый день при выписке жены из родильного дома.

10.2.10. По заявлению сотрудника предоставлять до 5-ти календарных дней отпуск без сохранения заработной платы на свадьбу работающим молодоженам и их родителям, родителям, сыновья которых призываются на службу в армию, на похороны близких родственников.

10.2.11. Администрации и профкому обеспечить выполнение действующих законов по назначению выплаты за счет средств социального страхования с учетом индексации:

- на рождение ребенка,
- на погребение,
- по временной нетрудоспособности,
- по беременности и родам,
- по уходу за ребенком до 1,5 лет.

11. Защита трудовых прав работников профсоюзными органами, гарантии их деятельности.

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. Строить свои взаимоотношения с профкомом, руководствуясь действующим законодательством и настоящим договором.

11.1.2. Принимать решения, затрагивающие трудовые и социально-экономические

права и интересы работников, по согласованию с профсоюзным комитетом.

Проекты соответствующих решений направлять в профком не менее чем за две недели до их принятия.

11.1.3. Предоставлять профсоюзным органам информацию по любым вопросам

труда и социально-экономического развития учреждения (ст.22 ТК РФ).

11.1.4. Предоставлять профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое,

электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы (ст.377 ТК РФ).

11.1.5. Отчислять на счет профсоюзной организации 1% от всех видов заработной

платы работника (ст.377 ТК РФ), состоящего на учете в профсоюзной организации.

11.1.6. Предоставлять работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный орган данной организации, окончания срока его полномочий прежнюю работу (должность), с согласия работника, другую равноценную работу (должность) (ст.375 ТК РФ).

11.1.7. Предоставлять председателю профсоюзного комитета, освобожденному от

основной работы, права, гарантии и льготы, как и работникам учреждения (ст.375 ТК РФ).

11.1.8. Предоставлять председателю профсоюзного комитета (членам профкома)

не освобожденным от основной работы, 6 часов в месяц с сохранением среднего заработка для выполнения общественной работы.

Предоставление данного свободного рабочего времени не уменьшает размер

всех видов выплачиваемых денежных выплат, премий и других видов материального поощрения.

11.2. Трудовой коллектив:

Уполномочивает профсоюзный комитет осуществлять общественный контроль за:

- своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы,
- соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка,
- созданием в учреждении здоровых и безопасных условий труда,
- учетом и расследованием несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,
- предоставлением компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда,
- обеспечение работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецпитанием,
- осуществлением обязательного социального страхования в случаях, предусмотренных Федеральными Законами,
- расходованием средств социального страхования и использования путевок на сан.кур.лечение и отдых.

12. Заключительные положения.

Администрация и профсоюзный комитет обязуются:

12.1. При заключении и выполнении коллективного договора строить свои отношения на принципах взаимного доверия, взаимопонимания и гласности.

В случае возникновения разногласий между сторонами, они будут решаться по средствам переговоров.

12.2. Положение, сметы и другие документы, принятые совместно администрацией и профсоюзным комитетом, а также приложения к тексту настоящего коллективного договора считать его неотъемлемой частью.

12.3. Осуществлять систематический контроль за ходом выполнения коллективного договора и подводить итоги не реже одного раза в полугодие

на расширенном заседании профсоюзного комитета и конференции трудового коллектива.

12.4. В случае нарушения администрацией условий коллективного договора профсоюзный комитет вправе направить представления об устранении этих нарушений, которые рассматриваются администрацией в недельный срок.

12.5. Принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам не выполняющим обязательства по коллективному договору.

12.6. В трех дневный срок после подписания коллективного договора довести его содержание до всех работников.

12.7. Распространение текста коллективного договора в структурные подразделения осуществляет профсоюзный комитет больницы. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам все положения коллективного договора, обеспечивать содействие в реализации и прав, основанных на коллективном договоре.

12.8. Профсоюзный комитет для контроля за выполнением всех условий настоящего коллективного договора проводит проверки силами созданных комиссий, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогов выполнения коллективного договора и беспрепятственно получает её.

12.9. Настоящий коллективный договор со всеми приложениями в семидневный срок со дня подписания его сторонами направляется работодателем в орган по труду для уведомительной регистрации.

Коллективный договор утвержден

общим собранием работников

ГБУЗ ЯО «Городская больница № 2 им.Н.И. Пирогова» 14 марта 2022

г.

Дата подписания

Коллективного договора 14 марта 2022г.

Руководитель:

Главный врач:

М.Ю. Цветков



Профсоюзный комитет:

Председатель профсоюзного
комитета

Т.В. Ковалева



Департамент по социальной
поддержке населения
Администрации
городского округа город Рыбинск
Ярославской области

Проведена уведомительная
регистрация

Регистр. № 9 дата 22.03.2023
Ф.И.О. отв. лица Самарова Д.В.

ПРОШУРОВАНО,
ПРОУМЕРОВАНО
И СРЕДШЕНО
ПЕЧАТЬЮ

Главный врач Ю.И. Ветков

