



Председатель профсоюзного комитета
государственного автономного учреждения
здравоохранения Свердловской области
«Центральная городская больница № 20
город Екатеринбург»
Л.Ю. Щербинина
«__» января 2024 года


Главный врач
государственного автономного учреждения
здравоохранения Свердловской области
«Центральная городская больница № 20»
город Екатеринбург»
С.М. Хмельникер
«__» января 2024 года



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ «ЦЕНТРАЛЬНАЯ ГОРОДСКАЯ БОЛЬНИЦА № 20 ГОРОД ЕКАТЕРИНБУРГ»

на 2024-2027 г.г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
государственным казенным учреждением
службы занятости населения
Свердловской области
«Екатеринбургский центр занятости»
«12» февраля 2024г.
Запись за № 42-кз

г. Екатеринбург

СОДЕРЖАНИЕ:

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовые отношения и трудовой договор	5
Раздел 3. Рабочее время	6
Раздел 4. Время отдыха	7
Раздел 5. Оплата труда	9
Раздел 6. Охрана труда и здоровья	10
Раздел 7. Профессиональная подготовка кадров и повышение квалификации	11
Раздел 8. Материальная ответственность	12
Раздел 9. Гарантии в области занятости	13
Раздел 10. Социальные гарантии	15
Раздел 11. Социальная защита молодежи	16
Раздел 12. Гарантии деятельности профсоюзной организации	16
Раздел 13. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях	17

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности государственного автономного учреждения здравоохранения Свердловской области «Центральная городская больница № 20 город Екатеринбург», именуемого далее Учреждение, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: Работодатель в лице главного врача государственного автономного учреждения здравоохранения Свердловской области «Центральная городская больница № 20 город Екатеринбург» Хмельникова Семена Марковича, именуемый далее «Работодатель» и Работники Учреждения, интересы которых представляет Первичная профсоюзная организация работников здравоохранения РФ в лице ее председателя Щербининой Людмилы Юрьевны, именуемая далее «Профсоюзный комитет».

1.3. Настоящий коллективный договор разработан на основе: -Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федерального закона № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иных нормативных актов, действующих на территории Российской Федерации и Свердловской области.

1.4. Предметом настоящего 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, соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе Учреждения.

1.5. Стороны коллективного договора подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

1.6. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с 16 февраля 2024 года и действует до заключения нового(ст.43 ТК РФ). В течение срока его действия любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров в целях внесения дополнений, изменений, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

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

1.8. **Профсоюзный комитет**, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников Учреждения, защищающий их интересы при проведении коллективных переговоров, подготовки проектов, заключении, выполнении и внесении изменений в коллективный договор.

1.9. **Работодатель** признает **Профсоюзный комитет** представителем работников Учреждения, уполномочивших его представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

1.10. 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.

1.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании двухсторонней комиссии. Изменения и дополнения в коллективный договор утверждаются собранием (конференцией) трудового коллектива. 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.

1.12. Условия коллективного договора, трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.57 ТК РФ).

1.13. Для подведения итогов выполнения коллективного договора, стороны коллективного договора обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива.

1.14. **В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы Учреждения, повышения уровня жизни работников Работодатель обязуется:**

1.14.1. добиваться стабильного финансового положения Учреждения;

1.14.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;

1.14.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАУЗ СО «ЦГБ №20»;

1.14.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;

1.14.5. создавать безопасные условия труда;

1.14.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

1.14.7. повышать профессиональный уровень работников;

1.14.8. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;

1.14.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.14.10. При принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Профсоюзным комитетом и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией, в рамках Федерального закона от 27 июля 2006 г. N 152-ФЗ "О персональных данных".

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

1.15.1. содействовать в организации мероприятий по укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

1.15.2. обеспечивать контроль за соблюдением **Работодателем** законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора;

1.15.3. осуществлять контроль за обеспечением **Работодателем** безопасных условий труда.

1.16. **Работодатель** обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора, а **Профсоюзный комитет** обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения **Работодателем** принятых на себя 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 по

должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка ГАУЗ СО «ЦГБ № 20» (далее ПВТР) при обеспечении **Работодателем** условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (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 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон 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).

Испытания при приеме на работу, не устанавливаются для лиц указанных в ст.70 ТК РФ.

2.5. 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 суд (ст.71 ТК РФ).

2.6. Срочный трудовой договор может быть расторгнут досрочно. При досрочном расторжении срочного трудового договора действуют общие нормы, установленные для расторжения бессрочного трудового договора.

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

2.8. Изменения условий трудового договора оформляется путем составления и подписания 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» и ст.ст. 178-181 ТК РФ.

2.10. Работодатель вправе требовать, а работники в процессе исполнения ими своих должностных обязанностей обязаны вести себя корректно, вежливо и чутко по отношению к пациентам и коллегам. Культура общения, этика поведения и качество обслуживания должны быть главным в деятельности коллектива Учреждения.

2.11. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.12. **Работодатель** не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.60 ТК РФ).

2.13. Работодатель обязуется:

2.13.1. Прием на работу оформлять трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под подпись не позднее 3 (трех) дней со дня фактического начала работы. По заявлению работника работодатель обязан

выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.13.2. 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 осуществляется с письменного согласия Работника, в порядке, установленном законодательством, (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

2.13.3. Работодатель при оформлении Работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу, связанную с доступом к сведениям конфиденциального характера, в том числе к персональным данным, обязан:

2.13.3.1. ознакомить Работника с положениями законодательства Российской Федерации о персональных данных, в том числе, с требованиями к защите персональных данных, документами, определяющими политику Учреждения в отношении обработки персональных данных, локальными нормативными актами Учреждения по работе со сведениями конфиденциального характера, в том числе персональными данными;

2.13.3.2. проинструктировать Работника с правилами обращения со сведениями конфиденциального характера с оформлением Обязательства о неразглашении сведений конфиденциального характера. В том числе персональных данных;

2.13.4. Обеспечивать безопасность и защиту сведений конфиденциального характера, в том числе персональных данных.

2.14. Профсоюзный комитет обязуется:

2.14.1. Осуществлять контроль, за соблюдением **Работодателем** и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

2.14.2. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении **Работодателем** трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (ст.373 ТК РФ).

2.15. Работник обязан знать и исполнять требования действующего законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов Учреждения по работе со сведениями конфиденциального характера, в том числе персональными данными.

2.16. Работник вправе требовать от Учреждения обеспечения безопасности и защиты своих персональных данных, в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации в области персональных данных.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

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

3.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утвержденными **Работодателем** по согласованию с **Профсоюзным комитетом**.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ).

3.3. Для медицинских работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, согласно действующему законодательству РФ.

3.4. Рабочее время иных работников, регламентируется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.5. Для работников Учреждения, для которых установлена пятидневная рабочая неделя, общим выходным днем является воскресенье, вторым днем является суббота, за исключением работников, которым устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

-беременной женщины;

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

-лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.6.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и за 3 месяца предоставлять **Профсоюзному комитету** полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменением организационных условий труда. 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 Учреждении может повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников. Отмена данного режима работы производится с учетом мнения **Профсоюзного комитета** (ст.74 ТК РФ).

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

3.6.4. При невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени (в Учреждении в целом или при выполнении отдельных работ) применять суммированный учет рабочего времени. Учетный период не может превышать одного года. Порядок введения суммированного учета устанавливается ПВТР).

3.6.5. Привлекать работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с его письменного согласия и на основании приказа главного врача по согласованию с **Профсоюзным комитетом** (ст.113 ТК РФ). Работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии с нормами ТК РФ. Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, работников, не достигших 18 лет, а некоторые категории работников привлекать к работе в ночное время в соответствии с требованием ст.96 ТК РФ.

3.6.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработку компенсировать предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.6.7. Привлекать к работе за пределами продолжительности рабочего времени, с письменного согласия работника, установленной для данного работника только в двух случаях:

-выполнения сверхурочной работы (ст.99 ТК РФ) (с учетом мнения профсоюзного комитета);

-если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст.101 ТК РФ).

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

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

(в ред. Федерального закона от 07.12.2011 N 417-ФЗ)

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.6.8. При установлении отдельным работникам ненормированного рабочего дня предоставлять работнику ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня. (Порядок привлечения сотрудников к выполнению своих трудовых функций, за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени и перечень должностей, утверждается ПВТР).

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

4.1. Всем работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст.114, 115 ТК РФ). Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

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

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время

рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск предоставляется и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

4.3. 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).

4.4. В соответствии с законодательством, работникам Учреждения предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- продолжительностью три календарных дня за непрерывный стаж работы свыше трех лет в следующих должностях:

Врач терапевт участковый, медицинская сестра участковая,

Врач ОВП, фельдшер ОВП, медицинская сестра ОВП.

Заведующий терапевтическим отделением поликлиники.

4.5. 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). Количество дней дополнительного отпуска определяется в соответствии с утвержденным «Порядком предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (Приложение № 1 к коллективному договору).

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

4.7. Установить один дополнительный оплачиваемый день отдыха к ежегодному оплачиваемому основному отпуску для старших медицинских сестер.

4.8. Работодатель обязуется:

4.8.1. На основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней;
- женщинам (в отдельных случаях мужчинам), в День знаний 1 сентября сопровождение ребенка в первый класс – 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – до 2 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

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

4.8.3. В соответствии со ст.262 ТК РФ - одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

4.8.4. 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 допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

4.8.5. Часть отпуска с письменного согласия работника, превышающая 28 календарных дней, заменять денежной компенсацией, за исключением беременных женщин, работников в возрасте 18 лет, а также работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда за работу в соответствующих условиях (ст.126 ТК РФ).

Работнику Учреждения может быть предоставлен по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

4.9. Профсоюзный комитет имеет право:

4.9.1. На осуществление контроля, за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений (ст.370 ТК РФ).

4.9.2. Предоставлять свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков.

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

4.9.4. Работодатель гарантирует соблюдение режима времени отдыха в соответствии с действующим законодательством РФ (в том числе в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей).

5. ОПЛАТА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Трудового кодекса Российской Федерации, коллективного договора, а также положений по оплате труда, утвержденных Работодателем с учетом мнения **Профсоюзного комитета**.

5.2. Система заработной платы для работников Учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАУЗ СО «ЦГБ №20», иными локальными актами и распорядительными документами.

5.3. За счет всех источников финансирования заработную плату работникам выплачивать не реже чем каждые полмесяца, 15 и 30 числа каждого месяца, следующего за расчетным, (в феврале 15 и в последний день месяца).

При задержке выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.4. Индексацию заработной платы производить в порядке, установленном законами или иными правовыми актами.

5.5. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение **Профсоюзного комитета**.

5.6. Установить размеры минимальных должностных окладов медицинских работников учреждения, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

5.7. При работе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производить доплату в соответствии с Приложением № 2 к коллективному договору.

5.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 06 часов), в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ.

Каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 06 часов) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ.

Работникам ГАУЗ СО «ЦГБ №20» установить размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 06 часов) не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада), (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

Врачам и среднему медицинскому персоналу, занятому оказанием экстренной, неотложной медицинской помощи, установить размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) не ниже 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Перечень этих подразделений (должностей) установлен Приложением № 3 к настоящему Коллективному договору.

Расчет части оклада (оклада по профессии рабочих) за час работы определяется путем деления оклада (оклада по профессии рабочих) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5.9. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера установить на основании Положения об оплате труда работников ГАУЗ СО «ЦГБ №20».

5.10. Заработную плату работника предельными размерами не ограничивать.

5.11. Премирование работников осуществлять на основе Положения о премировании работников ГАУЗ СО «ЦГБ №20», являющегося самостоятельным нормативным актом утвержденным Главным врачом с учетом мнения профсоюзного органа работников. Все виды премий выплачиваются в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии не ограничены.

Распределение дополнительной заработной платы, выплачиваемой за счет средств, поступающих от оказания платных услуг, производить комиссией с обязательным включением в состав комиссии представителя первичной профсоюзной организации (при наличии членов профсоюза в отделении).

5.12. В соответствии с ТК РФ месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.13. Фонд оплаты труда из средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, от направлений национального проекта «Здоровье», других пилотных проектов формируется и распределяется в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

5.14. Выдавать ежемесячно каждому работнику расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержания, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст.136 ТК РФ).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется обеспечить сотрудникам здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие травматизм, и обеспечивать санитарно – гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний сотрудников.

Для реализации этих задач стороны договорились:

6.1. Сформировать на паритетной основе из представителей **Работодателя и Профсоюзного комитета** комиссию по охране труда. Работодатель организует обучение членов комиссии по

охране труда с периодичностью 1 раз в три года и обеспечивает необходимой нормативной литературой.

6.2. Разработать и внедрить систему управления охраной труда, обеспечивающей управление профессиональными рисками.

6.3. В соответствии со ст. 225 Трудового кодекса РФ определить порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны труда (размер средств, выделяемых на их выполнение, не может быть меньше, чем предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации).

6.4. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях комиссий по охране труда и профкома вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работодателя.

6.5. **Работодатель** в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда:

6.5.1. Создает и организует работу кабинета охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Поддерживает структуру и численность службы охраны труда в соответствии со ст. 223 Трудового кодекса РФ в целях обеспечения требований охраны труда, обеспечивает повышение квалификации специалиста по охране труда.

6.5.2. Оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профкома, организует их обучение охране труда за счет средств Учреждения. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.5.3. Проводит специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с Федеральным законом РФ № 426 от 28.12. 2013г, на всех вновь вводимых местах. По результатам СОУТ устанавливает компенсации за работу с вредными условиями труда. Разрабатывает и реализует мероприятия, направленные на создание условий труда, соответствующих требованиям охраны труда.

6.5.4. Предоставляет сотрудникам информацию о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренным действующим законодательством. Информировует сотрудников об их обязанностях в области охраны труда.

6.5.5. Обеспечивает реализацию предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

6.5.6. Обеспечивает обучение руководителей и специалистов учреждения требованиям охраны труда с проверкой знаний. Ответственных специалистов за работы повышенной опасности, требованиям промышленной безопасности.

6.5.7. Обеспечивает своевременное и качественное проведение инструктажей по охране труда для сотрудников, стажировки на рабочем месте, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и проверки знания требований охраны труда.

6.5.8. Обеспечивает за счет собственных средств, проведение медицинских осмотров сотрудников, обязанных проходить предварительные и периодические медицинские осмотры и отстранять от работы сотрудников, не прошедших медицинский осмотр.

6.5.9. Обеспечивает за счет средств Учреждения, в соответствии с установленными нормами сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, контролирует правильное их использование, осуществляет их ремонт, стирку (чистку).

6.5.10. Обеспечивает расследование и учет в установленном Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток информируют территориальное объединение профсоюзов (территориальную, межрегиональную организации Профсоюза), обеспечивает участие их представителей в составе комиссий по расследованию аварий и несчастных случаев.

6.5.11. Несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей в соответствии с законодательством РФ.

6.5.12. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в профильное медицинское учреждение в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.5.13. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов.

Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле по месту расположения работодателя на территории Свердловской области.

Компенсационная выплата производится не реже 1 раза в месяц.

Размер компенсации устанавливается на основании данных Управления Федеральной службы государственной статистики по Свердловской области и Курганской области (Свердловскстат).

Индексация выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничных торговых магазинах по месту расположения Работодателя менее 2-х раз в год:

- на 1 июля;
- на 1 января.

6.6. **Работник** в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации об охране труда:

6.6.1. Соблюдает требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.6.2. Правильно применяет средства индивидуальной и коллективной защиты. Средства индивидуальной и коллективной защиты применяются для предотвращения или уменьшения воздействия на работающих вредных и опасных производственных факторов.

6.6.3. Проходит обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.6.4. Немедленно извещает своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.6.5. Проходит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходит внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами. В соответствии со статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации на работодателя возложена обязанность по обеспечению проведения за счет собственных средств предварительных, периодических, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.7. Для предотвращения воздействия окружающего табачного дыма на здоровье человека, а также в целях предупреждения заболеваний, связанных с воздействием окружающего табачного дыма и потреблением табака, сокращения потребления табака и исключения возникновения пожаро- и взрывоопасных ситуаций обеспечивает контроль запрета:

- курения табака на всей территории и во всех помещениях Учреждения;
- курения табака за пределами Учреждения в специальной медицинской одежде (медицинских халатах и т.п.);
- размещения на рабочих местах (отделения, кабинеты, лаборатории, регистратуры и т.д.), а также непосредственно на офисной мебели и стенах визуальной информации (плакаты, рисунки,

фотографии и т.п.), содержащей изображения, связанные с табаком: процесс курения, сигареты, сигары, кальяны и т.п.;

- оставление на рабочих местах и иных помещениях Учреждения (офисная мебель, подоконники, полки и т.д.) атрибутов курения табака: пепельниц, пачек сигарет, зажигалок, спичек, мунштуков, курительных трубок и т.п.;

- размещения на всей территории и во всех помещениях Учреждения информационных материалов, содержащих рекламу табака;

- организации розничной продажи табака и табачных изделий в помещениях и на территории Учреждения (установки по продаже табака, продажи через киоски и т.п.).

Несоблюдение положений настоящего пункта влечет наложение дисциплинарного взыскания в соответствии со ст. 192 ТК и (или) административный штраф в соответствии с нормами КоАП РФ.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА КАДРОВ И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. В целях подготовки и повышения квалификации кадров 1 раз в 5 лет создавать условия для учебы по специальности врачам и среднему медицинскому персоналу, согласно утвержденных планов в ГАУЗ СО «ЦГБ №20».

7.1.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

7.1.3. По желанию работника учеба вне утвержденного графика может быть предоставлена, по согласованию с Работодателем.

7.1.4. Создавать условия работникам, обучающимся по медицинской специальности в высших и средних профессиональных учебных заведениях, путем предоставления, как правило, работы в смену, позволяющую им посещать занятия.

7.1.5. Оплату учебного отпуска производить согласно ст.ст. 173-174 ТК РФ.

7.1.6. Создавать условия для реализации в Учреждении принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

7.2. Работник имеет право:

7.2.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

7.3. Работник обязуется:

7.3.1. Своевременно проходить учебу по повышению квалификации, в соответствии с утвержденными планами, согласно трудовому договору.

8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

8.1. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне возмещает его в соответствии с нормами ТК РФ и иными федеральными законами.

8.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами. Каждая из сторон трудового договора обязана доказать размер причиненного ей ущерба.

8.3. Материальная ответственность работодателя перед работником:

8.3.1. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

8.3.2. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре. Заявление работника о возмещении ущерба направляется работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд (ст. 235 ТК РФ).

8.3.3. Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ).

8.3.4. Работодатель возмещает работнику моральный вред, причиненный ему неправомерными действиями или бездействием работодателя в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба (ст. 237 ТК РФ).

8.4. Материальная ответственность работника:

8.4.1. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

8.4.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ.

8.4.3. Полная материальная ответственность работника:

8.4.3.1. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество. Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

8.4.3.2. Полная материальная ответственность работника состоит в его обязанности возмещать причиненный работодателю прямой действительный ущерб в полном размере. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. Работники в возрасте до восемнадцати лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка.

8.4.3.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

1) когда в соответствии действующим законодательством РФ на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный **Работодателю** при исполнении работником трудовых обязанностей;

2) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

3) умышленного причинения ущерба;

4) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

5) причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

6) причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;

7) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных федеральными законами;

8) причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Материальная ответственность в полном размере причиненного **Работодателю** ущерба может быть установлена трудовым договором, заключаемым с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером.

8.4.4. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств **Работодателя**, работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение (ст. 249 ТК РФ).

9. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

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

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

9.2. Все вопросы, связанные с реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием **Профсоюзного комитета**.

9.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лицам пред пенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно).

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально под подпись не менее чем за два месяца до увольнения. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 81 Трудового кодекса РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

9.4.2. Не менее чем за три месяца письменно сообщать **Профсоюзному комитету** о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, в том числе и

категориях трудящихся, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст.82 ТК РФ). В течение срока массового увольнения осуществлять за счет средств учреждения меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

9.4.3. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- оформлять досрочный выход на пенсию лиц пред пенсионного возраста;
- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст.180 ТК РФ);
- 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);
- при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников вследствие недостаточной квалификации (п.3 ст.81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя выборного органа соответствующей первичной организации Профсоюзного комитета (ч.3 ст.82 ТК РФ);
- обеспечить предоставление работы по специальности выпускникам учебных заведений – молодым специалистам, прибывшим для работы в Учреждение по предварительным договорам или заявкам.

9.4.4. В случае несоответствия образования работника занимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работает на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию или переобучать за счет собственных средств.

9.4.5. Не допускать расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ).

9.4.6. Не допускать увольнение работника в период временной нетрудоспособности, во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске и в иных случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством РФ.

9.5. Профсоюзный комитет обязуется:

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

9.5.2. Участвовать в разработке **Работодателем** мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждении.

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

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст.2 ТК РФ).

10.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ.

10.1.3. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.

10.1.4. Информировать сотрудников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

10.1.5. Предоставлять подросткам, детям работников преимущественное право временного трудоустройства в Учреждение на период каникул.

10.1.6. Обеспечить внеочередное лечение и диагностику работникам в дневных стационарах поликлиниках и лечебных отделениях Учреждения в рамках обязательного медицинского страхования.

10.1.7. При равных результатах итоговой аттестации предоставлять преимущественное право детям работников Учреждения при целевом направлении в медицинские высшие и средние профессиональные учебные заведения.

10.1.8. В пределах денежных средств по предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности Работодатель приобретает подарки детям сотрудников (до 14 лет включительно) связи с празднованием Нового года.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

10.2.2. Профсоюзный комитет награждает денежной премией работника (члена профсоюза) по случаю юбилейных дат рождения с 50 лет и далее, по ходатайству профгруппы.

10.2.3. Выделять средства из профсоюзного бюджета на оказание материальной помощи членам профсоюза по заявлению.

10.2.4. Ходатайствовать перед органами Исполнительной власти, о выделении для детей работников бесплатных путевок в санатории, пансионаты или оздоровительные лагеря.

10.2.5. Выделять средства из профсоюзного бюджета на погребение работника, состоявшего на момент смерти в трудовых отношениях с работодателем и являвшегося членом профсоюза родственникам работника в размере не менее 5000 тысяч рублей.

10.3. Стороны договорились расширять взаимодействие с органами местного самоуправления с целью выделения работникам больницы служебного жилья, или жилья в условиях аренды.

11. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии Учреждения, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в Учреждении стороны коллективного договора договорились:

11.1. Обеспечить молодым работникам возможность социально-трудовой адаптации в течение первого года работы.

11.2. Проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов.

11.3. Организовывать и проводить массовые культурно-досуговые, физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

11.4. Проводить работу по формированию и обучению резерва из числа медицинских фармацевтических молодых работников (до 35 лет) на руководящие должности;

11.5. Осуществлять профессиональную подготовку, повышение квалификации для женщин вышедших из отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы из числа молодых работников;

11.6. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательных льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ), так же информировать молодых специалистов (медицинских и фармацевтических работников) о возможностях получения единовременного пособия на обустройство хозяйством, в год окончания медицинской или фармацевтической профессиональной образовательной организации, интернатуры или ординатуры медицинской или фармацевтической организации высшего образования;

11.7. Предоставлять гарантии молодым работникам для обучения в образовательных научных учреждениях в соответствии с действующим законодательством.

11.8. Профсоюзный комитет обязуется:

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

11.8.2. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательных льгот и дополнительных гарантий;

11.8.3. Не допускать со стороны **Работодателя** установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения поступающих на работу по специальности.

12. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

12.1. Включать представителей **Профсоюзного комитета** в коллегиальные органы управления Учреждением в соответствии с действующим законодательством РФ.

12.2. Предоставлять **Профсоюзному комитету** информацию в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

12.3. Не препятствовать осуществлению **Профсоюзным комитетом**, контроля, соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ).

12.4. Принимать локальные нормативные акты Учреждения по согласованию **Профсоюзным комитетом** (в соответствии с действующим законодательством РФ).

12.5. В целях **создания условий деятельности Профсоюзного комитета Работодатель:**

12.5.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованное помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, интернет), транспорт по согласованному графику (ст.377 ТК РФ).

12.5.2. Обеспечивает гарантии, предусмотренные ТК 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).

12.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно без взимания платы перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы - в размере 1 % от начисленной заработной платы одновременно с выплатой заработной платы работникам. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

12.7. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в создаваемых в организациях совместных комитетах (комиссиях) по охране труда освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы, на основании заявления с приложением подтверждающих документов для освобождения, с сохранением заработной платы по основному месту работы.

12.8. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов, на основании заявления с приложением подтверждающих документов для освобождения, с сохранением заработной платы по основному месту работы.

13. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА О КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРАХ И СОГЛАШЕНИЯХ

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

13.1. Должностные лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств настоящего коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

13.3. Настоящий коллективный договор подписан в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

Коллективный договор с Приложениями принят на конференции работников.

Порядок
предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам,
занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Работникам ГАУЗ СО «ЦГБ №20», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

1. При установлении подкласса 3.1. (вредные условия труда 1 степени) - дополнительный оплачиваемый отпуск не предоставляется.
2. При установлении подкласса 3.2. (вредные условия труда 2 степени) - дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в количестве 7 (Семь) календарных дней.
3. При установлении подкласса 3.3. (вредные условия труда 3 степени), подкласса 3.4 (вредные условия труда 4 степени), либо класса 4 (опасные условия труда) - дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется в количестве 10 (Десять) календарных дней.

В случае, если федеральным законом по данной профессии, должности работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, предусмотрен дополнительный отпуск большей продолжительностью, чем предусмотрено п.2, п.3 настоящего Порядка предоставления дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, то подлежит применению соответствующий нормативный правовой акт.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными
и (или) опасными условиями труда

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки условий труда в виде повышающего компенсационного коэффициента-0,04, что составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленного в соответствии с профессионально-квалификационной группой (ПКГ).

Работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, может быть увеличена продолжительность рабочего времени, но не более чем до 40 часов в неделю с установлением повышающего компенсационного коэффициента-0,06, что составляет 6 процентов тарифной ставки (оклада), установленного в соответствии с профессионально-квалификационной группой (ПКГ).

Если по результатам специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата снимается.

Подразделения и должности, работа в которых связана с непосредственным обследованием, диагностикой, лечением, обслуживанием, а также проведением судебно-медицинской экспертизы другой работы, больных СПИДом и ВИЧ-инфицированных, дающая право на применение повышающего коэффициента 0,6.

Перечень подразделений, занятых оказанием экстренной, неотложной медицинской помощи:

1. Кардиологическое отделение: палаты реанимации и интенсивной терапии
2. Неврологическое отделение
3. Хирургическое отделение №1
4. Хирургическое отделение №2
5. Отделение гнойной хирургии
6. Урологическое отделение
7. Приёмное отделение
8. Отделение анестезиологии и реанимации
9. Клинико – диагностическая лаборатория
10. Гинекологическое отделение
11. Травмпункт
12. Отделение рентгенологии и компьютерной томографии диагностической службы
13. Отделение эндоскопических и ультразвуковых методов исследования диагностической службы
14. Оперблок

23 *Мельникер* листов
Главный врач
ГАУЗ СО «ЦРБ № 20»

С.М. Хмельникер
«17/07/2023» г.

С.М. Хмельникер

