

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
АМУРСКОЙ ОБЛАСТИ «МИХАЙЛОВСКАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

с 01.01.2025 по 31.12.2027 г.г.



Главный врач О.А. Альперинова

(подпись)

« 28 » декабря 2024 г.

Председатель профкома Н.Н. Демиденко

(подпись)

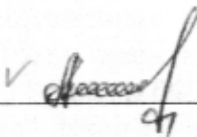
« 28 » декабря 2024 г.

Зарегистрирован в

« ____ » _____ 202__ г.

Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, образованная приказом работодателя № 279-О от « 28 » декабря 2024г. и решением профкома № 17 от « 28 » декабря 2024 г. в соответствии с ч. 7 ст. 35 ТК РФ подписали настоящий коллективный договор « 16 » декабря 2024 г.

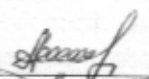
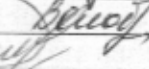
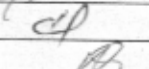
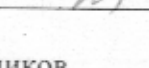
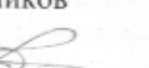
Председатель комиссии:



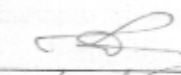
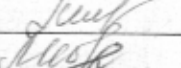
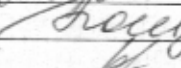
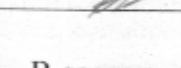
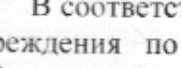
О.А. Альперинова

Члены комиссии:

От работодателя

	1. Альперинова О.А.
	2. Волобуева Е.Ю.
	3. Ермаков Д.В.
	4. Демешко О.А.
	5. Токарь Н.П.

От работников

	1. Демиденко Н.Н.
	2. Мартышко Г.Л.
	3. Медведева С.О.
	4. Кононенко О.Г.
	5. Дзгоев Б.Т.

В соответствии с ТК РФ и порядком заключения, утвержденным решением комиссии учреждения по регулированию социально-экономических отношений, стороны - от работодателя главный врач Альперинова Ольга Андреевна и от работников - первичная профсоюзная организация работников здравоохранения РФ ГАУЗ АО «Михайловская районная больница» в лице председателя организации Демиденко Натальи Николаевны подписали настоящий коллективный договор (далее - колдоговор).

Раздел I. Полномочия, права и обязанности сторон.

- 1.1. Главный врач учреждения является полномочным представителем работодателя при заключении колдоговора. Главный врач учреждения и иные лица, осуществляющие управленческие функции, в процессе трудовой деятельности представляют собой «Администрацию».
- 1.2. Администрация признает первичную профсоюзную организацию работников здравоохранения РФ (далее - первичная профсоюзная организация) учреждения в лице коллегиального руководящего органа - профсоюзного комитета (далее - Профком) - представителем работников учреждения в области коллективных трудовых и обусловленных трудовым процессом иных социально-экономических отношений (ст. 25 ТК РФ) и представителем индивидуальных трудовых прав и интересов членов Профсоюза (ст. 11 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности», далее - Закон «О профессиональных союзах ...»).
- 1.3. Стороны, подписавшие колдоговор, принимают на себя обязательства, принятые соответствующими сторонами в отраслевом, областном соглашении.
- 1.4. Обеспечение повышения минимальных социальных гарантий, установленных настоящим колдоговором, осуществляется за счет всех поступлений на счет учреждения - бюджетных, по договорам обязательного медицинского страхования, за оказание платных услуг, поступлений от спонсоров и других источников, не противоречащих законодательству.
- 1.5. Администрация признает, что первичная организация осуществляет свою деятельность на основании Устава Профсоюза работников здравоохранения РФ и принятых в соответствии с ним положений, проводит свою политику через выборных уполномоченных представителей, избираемых в соответствии с уставными нормами Профсоюза, руководствуется в своей деятельности нормами законодательства РФ и корпоративным правом. Профком обязуется информировать руководителя учреждения в письменном виде об изменениях в избранных или назначенных в комиссии учреждения представителей профсоюзной организации в течение 3-х дней с момента события.

Раздел II. Общие положения.

- 2.1. Настоящий колдоговор является правовым актом, регулирующим социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.
- 2.2. Предметом настоящего колдоговора преимущественно являются дополнительные, по отношению к действующим нормативным актам, нормы оплаты и условия труда, гарантии и льготы работников, а также положения, требующие конкретизации согласно нормам ТК РФ.
- 2.3. Положение колдоговора не распространяется на лиц, работающих по гражданско-правовым договорам.
- 2.4. Положения настоящего колдоговора не могут быть изменены в одностороннем порядке. В случае невозможности исполнения одной из сторон какого-либо пункта Договора, она извещает вторую заинтересованную сторону о сложившейся ситуации. Разногласия рассматриваются согласно действующему законодательству. Сторона освобождается от исполнения и ответственности за неисполнение какого-либо пункта колдоговора в соответствии с п. 1 ст. 416 и ст. 417 Гражданского Кодекса РФ в случае действия непреодолимой силы, появление новых нормативных актов, соответствующих постановлений государственных органов и органов местного самоуправления, если они не будут отменены по ст. 13 ГК РФ, а также в случаях, предусмотренных ст. 328 ГК Российской Федерации.
- 2.5. При изменениях законодательства, требующих экстренного приведения в соответствии с ним действующих положений колдоговора, на основании ч. 3 ст. 8 ТК РФ допускается принятие локального нормативного акта по согласованию с профкомом.
- 2.6. Администрация и Профком вправе в любое время вносить предложения (проекты) о принятии или утверждении локальных нормативных актов по труду и социально-экономическим проблемам развития учреждения. Сторона, получившая предложение, обязана в течение 30 дней дать мотивированное заключение о принятии или отказе данных актов. При отказе признать проект или необходимости внесения изменений и дополнений в колдоговор, вопрос решается комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, в соответствии с утвержденным положением. Разногласия по рассматриваемым вопросам разрешаются согласно действующему законодательству.
- 2.7. При структурной перестройке учреждения, изменении штатного расписания, в случаях, предусмотренных п. 2.5. Договора, в коллективный Договор вносятся соответствующие изменения и дополнения в порядке, предусмотренном ТК РФ и нормами п. 2.6. и 2.9. настоящего Договора.
- Действие настоящего колдоговора не прекращает реорганизация в форме преобразования, изменение формы собственности, структуры, смена руководителя учреждения.
- 2.8. Настоящий колдоговор вступает в силу с момента подписания руководителем учреждения и председателем первичной организации или уполномоченными ими лицами и действует в течение трёх лет.
- 2.9. Комиссия, образованная для ведения коллективных переговоров, разработки проекта и заключения колдоговора, имеет право изменения, внесения дополнений в колдоговор и продления его. Замена члена комиссии производится соответственно приказом по учреждению и решением профкома; председателя комиссии – на собрании комиссии путем открытого голосования большинством голосов.
- 2.10. Отчет о выполнении колдоговора проводится 2 раза в год (через 7 месяцев от вступления в силу и далее через каждые полгода) на конференции работников представителями сторон.
- Текущий контроль выполнения колдоговора осуществляется заинтересованными сторонами и уполномоченными представителями, утвержденными при подписании колдоговора (приложение № 9) в течение срока его действия.
- Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и уполномоченных лиц, запрашивает у

администрации информацию о ходе выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

2.11. Профком имеет право потребовать и администрация не может отказаться от обязанности отчитаться о работе по обеспечению функционирования учреждения в случаях нарушения финансовой дисциплины, задержек выплаты заработной платы и при вопросах о сокращении штатов.

2.12. Стороны пришли к соглашению, что взаимные интересы, отраженные в колдоговоре, требуют обязательного выполнения всеми представителями, на которых распространяется действие колдоговора, всех условий и обязательств, предусмотренных Законом и настоящим колдоговором. В целях обеспечения выполнения указанных условий стороны колдоговора обязуются соблюдать основные принципы социального партнерства (ст. 24 ТК РФ).

2.12.1. Работодатель обязуется:

- знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, имеющими отношение к трудовой функции, всех работников организации, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.);
- всех вновь поступающих работников при их приеме на работу извещать о наличии профсоюзной организации и при отказе от вступления в Профсоюз обеспечить сбор и хранение заявлений указанных лиц по ежемесячному перечислению (через бухгалтерию организации на счет Профсоюза) средств из их заработной платы в размере и порядке, установленном п. 11.11 настоящего Договора (ч. 6 ст. 377 ТК РФ);
- с 01.01.2020 все трудовые книжки по умолчанию оформляются в электронном виде. При приеме на работу в 2020 году сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки. Работники (включая ранее принятых) имеют право подать заявление о том, чтобы работодатель продолжил заполнять трудовую книжку, оформленную на бумаге. Если до 01.01.2021 года подобное заявление от сотрудника не будет получено, трудовая книжка в типографском исполнении будет выдана ему для личного хранения. Начиная с 01.01.2021 года, вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге заполняться не будут.

Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении;

- приобретать и выдавать за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей;
- принимать все меры для сохранения и развития организации, улучшения ее финансового положения, для чего в своей деятельности по управлению будет придерживаться следующих принципов:
- обязательного соблюдения требования законодательных и иных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения;
- обеспечения равной оплаты за труд равной ценности;
- оказания поддержки работникам, желающим повысить свой профессиональный уровень;
- соблюдения прав профкома в части учета мнения или согласования с ним принимаемых локальных нормативных актов;
- сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках социального партнерства, своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые требования, разрешать трудовые споры работников посредством переговоров;
- повышать уровень заработной платы и социальные гарантии за счет всех источников;

- учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов развития и структурных перестроек учреждения;
- принимать по согласованию с профкомом локальные нормативные акты по вопросам (ст. 99, 113, 162):
- сверхурочной работы;
- нормирования труда (норм нагрузки, норм времени);
- привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.12.2. Профком обязуется:

- вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- осуществлять контролируюшую функцию по направлениям, предусмотренным законодательством;
- разъяснять работникам трудовое законодательство, настоящий колдоговор и способствовать исполнению всех положений всеми сторонами;
- проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей;

2.12.3. Работники обязуются:

- выполнять качественно и своевременно обязанности, возложенные трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по организации и режиму труда;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся (простой, авария и др.) администрации;
- содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в подразделении и на территории организации, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым для выполнения работы, экономно и рационально использовать материалы, энергию и другие материальные ресурсы;
- сохранять и создавать благоприятный психологический климат в коллективе;
- не допускать действий, способных привести к нарушению нормальной деятельности учреждения, формированию среди населения неблагоприятного мнения об учреждении и/или его сотрудниках;
- активно повышать эффективность производства, в том числе и путем развития личного профессионального мастерства, способствовать росту значимости учреждения для населения.

2.13. Работодатель и Профком признают взаимную заинтересованность в подготовке компетентных представителей обеих сторон. С этой целью Администрация обязуется:

- производить оплату обучения представителей Профкома по трудовым и социально-экономическим проблемам, организуемым вышестоящими органами профсоюза;
- освобождать от работы с сохранением средней заработной платы и выплатой командировочных расходов членам Профсоюза, избранных для представительства работников в вышестоящей организации.

2.14. В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, Уставом Профсоюза, законами и нормативными правовыми актами РФ, соглашениями и коллективным договором профсоюзный комитет имеет право:

- заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:
- реорганизации и ликвидации организации;
- введению технологических и организационных изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;
- вносить по этим и другим вопросам в органы управления организации соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст. 53 ТК РФ);
- свободно распространять информацию о своей деятельности;
- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза - работникам организации.

Раздел III. Трудовые отношения.

Часть 1. Трудовой Договор.

- 3.1. Трудовой договор заключается в порядке и на основаниях, прописанных в законодательстве РФ и Правилах внутреннего трудового распорядка.
- 3.2. Передача учреждения по подчиненности не прекращает действия трудовых договоров (ст. 75 ТК РФ).
- 3.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе администрации, за исключением случаев увольнения за противоправные действия, производится только после согласования с профкомом (п. 1 ст. 11 Закона РФ «О профессиональных союзах ...»).
- 3.4. Увольнение, произведенное с нарушением ТК РФ и настоящего колдоговора, опротестовывается в порядке, предусмотренном законодательством, в соответствии с п. 11.6 настоящего колдоговора.
- 3.5. При необходимости массового сокращения по причинам, не предусмотренным в настоящем колдоговоре, в течение 7 дней создается согласительная комиссия из 10 человек: по 5 человек от каждой стороны.
При невозможности решения вопроса согласительной комиссией вопрос переносится на уровень Михайловского района.
- 3.6. Администрация:
 - обязуется знакомить всех поступающих на работу с действующим колдоговором;
 - информировать поступающего о наличии профсоюзной организации, местонахождении профкома, участии профсоюзной организации в деятельности учреждения;
 - информировать каждого поступающего на работу об условиях работы, льготах и компенсациях, предоставляемых законодательством и действующим колдоговором, пенсионном обеспечении.

Часть 2. Обеспечение занятости.

- 4.1. Администрация обязуется не позднее, чем за 2 месяца до ознакомления работников с предстоящим сокращением его должности, предоставлять в профком проекты приказов о сокращении численности или штатов, перечень вакансий и варианты трудоустройства.
- 4.2. Профком гарантирует правовую информацию сокращаемым работникам, перечисленным в ч. 1 п. 2.3. колдоговора, консультативную помощь в трудоустройстве.
- 4.3. Стороны договорились, что преимущественное право при увольнении по сокращению, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, имеют следующие категории работников:
 - один из членов семьи, если оба работают в данном учреждении,
 - лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии любого вида - по старости, за «выслугу лет», за «особые условия» труда),
 - одинокие матери, имеющие детей до 16 лет,
 - лица, проработавшие в учреждении более 10 лет.
- 4.4. Получившим извещение о сокращении предоставляется 5 часов в неделю с сохранением среднего заработка и 1 день в неделю без сохранения заработка для поиска новой работы, при условии не нарушения деятельности организации.
- 4.5. Администрация гарантирует сокращаемым работникам:

4.5.1. Увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

4.5.2. На период трудоустройства за работником сохраняется средний месячный заработок, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

4.6. Для предупреждения безработицы при необходимости увольнения по сокращения стороны договорились:

- переводить работников подразделения, с согласия общего собрания всех работающих в нем, на режим неполного рабочего времени до 6-ти месяцев;
- прекращать практику совместительства, совмещения, сверхурочных работ;
- приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники организации;
- шире использовать предоставление отпусков без сохранения заработной платы по желанию работников.

4.7. Заработная плата лиц, подлежащих сокращению, не может быть уменьшена по инициативе администрации, и увеличивается на тех же основаниях, что и остальным работникам.

4.8. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны договорились:

- разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых рабочих и специалистов;
- создать общественные комиссии по работе с молодежью в организации;
- осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную производственную и общественную работу;
- организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

4.9 В целях реализации абзаца третьего пункта 3 Постановления Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации от 26 ноября 2020 г. Ха 9238-7 Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений предлагает сторонам социального партнерства на соответствующих уровнях учитывать следующие рекомендации.

Вопросы организации постоянной дистанционной (удаленной) работы (в течение срока действия трудового договора), временной дистанционной (удаленной) работы (до 6 месяцев), периодической дистанционной (удаленной) работы (чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно с выполнением трудовых функций на рабочем месте) (далее - дистанционная работа) регулируется в организациях в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовыми договорами.

Вопросы организации временного перевода работников на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях регламентируются в локальных нормативных актах, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Организацию дистанционной работы (кроме дистанционной работы по инициативе работодателя в исключительных случаях) рекомендуется осуществлять с учетом специфики деятельности работников путем отражения в коллективном договоре, локальном нормативном акте (актах), принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в трудовом договоре, дополнительном соглашении к трудовому договору следующих положений:

порядка взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя,

сроков подтверждения получения электронного документа от другой стороны;

порядка подтверждения действий дистанционного работника и работодателя, связанных с предоставлением друг другу информации, если они осуществляют взаимодействие в иной форме;

формы подачи работником работодателю заявлений (в письменной или электронной форме и др.), предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, осуществления ознакомления работника с документами, в отношении которых трудовым законодательством предусмотрено ознакомление под роспись;

режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника;

условий и порядка вызова работодателем, дистанционного работника на стационарное рабочее место или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением дистанционной работы в соответствии со статьей 312.9. Трудового кодекса Российской Федерации);

порядка предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков работникам, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе;

обеспечения работника необходимым оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты и иными материально-техническими средствами, необходимыми работнику для выполнения своей трудовой функции;

порядка, сроков и размеров компенсации дистанционному работнику расходов за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты

информации и иных средств (если работник использует данные средства с согласия или ведома работодателя и в его интересах);

порядка ознакомления дистанционного работника с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем;

распространения дополнительных гарантий, предусмотренных коллективным договором и (или) локальным нормативным актом работодателя, на дистанционных работников с учетом особенностей их работы;

иных положений, связанных с организацией дистанционной работы (при необходимости).!? исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, при осуществлении перевода на временную дистанционную работу по инициативе работодателя, работодатель с учетом фактической возможности работников и работодателя и решений, принятых органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления, может установить категории работников, имеющих приоритетное право на перевод на временную дистанционную работу.

Например, к ним можно отнести:

работников, рабочие места которых находятся в зоне непосредственной угрозы для их жизни и здоровья;

беременных женщин;

работающих пенсионеров и работников, имеющих хронические заболевания;

работников (родителей, опекунов, попечителей, приемных родителей), имеющих детей в возрасте до 14 лет;

работников, осуществляющих уход за инвалидами или длительно болеющими членами семьи, которые по состоянию здоровья нуждаются в

уходе;

инвалидов;

других работников, предусмотренных коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

Сторонам социального партнерства на отраслевом, региональном и муниципальном уровнях рекомендуется проводить анализ и обобщение правоприменительной практики организации дистанционной работы.

Часть 3. Рабочее время.

5.1. Режим работы учреждения определяется решением вышестоящих органов управления здравоохранения или органов власти территории, структурных подразделений - приказом по учреждению, режим работы сотрудников и продолжительность рабочего времени - согласно ТК РФ и иных нормативных актов и фиксируется в Правилах внутреннего трудового распорядка.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать установленного законодательством:

- руководитель учреждения, заместители, главные (старшие) медсестры, работники вспомогательных служб - 40 часов в неделю,

- врачи, средний и младший медперсонал - 39 часов, если иное не установлено законодательством (женщины в сельской местности, в условиях Крайнего Севера - 36 часов в неделю, работники, имеющие право на сокращенную рабочую неделю - 36-30-24 часа).

- врач - психиатр, врач - психиатр-нарколог, врач инфекционист, врач дерматовенеролог и медицинских сестер этих кабинетов составляет 36 часовая рабочая неделя.

5.3. Для работников следующих категорий устанавливается сокращенная (льготная) рабочая неделя с доплатой до среднего заработка за счет учреждения:

- 6 часов для женщин, имеющих детей до 1,5 лет,

5.4. Для работников, занятых на работах, где невозможно соблюдение недельной нормы часов, устанавливается суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ). Норма часов не может превышать установленную законодательством для соответствующей категории работников. Продолжительность учетного периода и порядок учета регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

Графики сменности (для обеспечения оказания круглосуточной медицинской помощи) составляются администрацией с учетом, по возможности, личного желания работника, утверждаются по согласованию с профкомом (ст. 51 ТК РФ) и доводятся до сведения работника путем ознакомления под роспись.

5.5. Руководители структурных подразделений (администрация) имеют право при необходимости или по просьбе сотрудника вводить скользящий график работы, если это не влияет на качество труда и режим работы учреждения (ст. 102 ТК РФ).

Часть 4. Оплата труда.

6.1. Оплата производится на основании Положения, об оплате труда работников государственного автономного учреждения здравоохранения Амурской области «Михайловская районная больница», утвержденного приказом главного врача ГАУЗ АО «Михайловская районная больница» от 28 октября 2020 года № 363-О.

6.2. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: за первую половину месяца - 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца - 30 числа текущего месяца.

6.3. Профсоюз гарантирует контролирование и бесплатное консультирование членов профсоюза по всем вопросам заработной платы.

6.4. Администрация гарантирует возможность получения в бухгалтерии, отделе кадров, экономическом отделе представителям первичной организации, уполномоченным

решением профкома, любой информации по вопросам правильности начисления заработной платы работников, уполномочивших профком на представительство. Уполномоченный представитель профкома гарантирует соблюдение требований, предъявляемых законодательством, к информации, представляющей персональные данные работника.

6.5. Заработная плата «Администрации» и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда по учреждению в целом.

Часть 5. Время отдыха.

7.1. Время отдыха определяется согласно действующему законодательству и Правил внутреннего трудового распорядка.

7.2. Время перерывов для отдыха и питания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

На работах с длительностью рабочего времени менее 6,5 часов перерыв для отдыха и приема пищи может с согласия работника не устанавливаться, если иное не предусмотрено Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3. Предоставлять 10 – ти минутный перерыв до обеденного перерыва и после обеденного перерыва работникам связанными с вредными условиями труда и ненормированным рабочим днем, без отрыва от производства.

7.4. Отпуск работнику предоставляется в порядке и в соответствии, установленным законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работник имеет право на определение начала отпуска в рамках установленной очередности. Для этого он письменно сообщает Администрации о предполагаемой дате начала отпуска не позднее, чем за 3 недели до ее наступления. Администрация имеет право не согласиться с заявленной датой, но в пределах сроков, указанных в графике отпусков, в случаях, когда отсутствие работника нарушит деятельность организации.

Перенос отпуска допускается по основаниям, предусмотренным ст. 124 ТК РФ или по личному заявлению работника с указанием уважительной причины (изменение расписания транспортного сообщения, чрезвычайные семейные обстоятельства и т.п.) в пределах 20 дней от запланированной даты.

7.5. Супругам, родителям, детям предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

7.6. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней, а также устанавливаются дополнительные отпуска:

- в связи с проживанием в районах в особых климатических условиях – 8 календарных дней;

- за ненормированный рабочий день - от 7 до 14 календарных дней (приложение № 2).

Дополнительный отпуск устанавливается приказом администрации, согласовываемым с профкомом (ст. 8 ТК РФ).

7.7. Работник имеет безусловное право на отпуск без сохранения заработной платы при наличии следующих обстоятельств:

- свадьба работника - до 5 дней,
- рождение ребенка – 1 день,
- смерть близких родственников - до 5 дней,

Отпуск предоставляется по личному заявлению на основании подлинного документа о событии или его копии.

7.8. Работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы - в день первого (последнего) школьного звонка ребенка - 1 день.

7.9. Согласно протокола № 9 поручений Президента Российской Федерации В.В. Путина от 20 октября 2021 года № Пр-1998, Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений разработаны и утверждены 29 октября 2021 года (далее – Комиссия) рекомендации по предоставлению работникам, проходящим

вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых выходных дней.

Часть 6. Нормы труда.

8.1. Работодатель обязуется:

- совместно с профкомом определить условия замены и пересмотра норм труда, не пересматривать эти нормы без изменения организационно-технических условий производства;
- осуществлять применение систем нормирования труда в организации порядок введения, замены и пересмотра норм труда в соответствии с Положением;
- проводить внеочередной пересмотр этих норм лишь при условии, что при аттестации рабочих мест выявлены устаревшие и необоснованные нормы труда. Предусмотреть, что установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее установленного срока, если они перевыполняются за счет применения отдельными работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта.

Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не является основанием для замены и пересмотра норм труда.

8.2. Администрация имеет право потребовать от сотрудника отчет о проделанной работе, если он предусмотрен функциональными обязанностями, а также в случаях, когда это необходимо для учета фактически выполняемой работы.

8.3. Администрация обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, либо нуждающемуся в переквалификации, при наличии в этом производственной необходимости, путем оплаты учебы в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, стоимости аттестации и сертификационного экзамена (ТК РФ, Закон «Об образовании»).

Действие пункта распространяется на всех работников учреждения согласно утверждаемому администрацией графику повышения квалификации или переквалификации.

8.4. Работник, которому произведена оплата на основании п. 8.3. Договора, обязуется отработать в учреждении с момента окончания учебы не менее:

- 5 лет при обучении новой профессии,
- 5 лет при повышении квалификации,
- 5 лет при краткосрочном обучении.

При досрочном увольнении по неуважительной причине (определяется согласно действующего на момент расторжения трудового договора законодательства), работник обязан возместить фактически затраченные средства (оплата учебы, командировочных расходов) пропорционально оставшемуся неотработанным времени.

8.5. Действие пунктов 8.3. и 8.4. Договора не распространяется на обязательное обучение, прохождение которого связано с получением учреждением лицензии (повышение квалификации медицинских фармацевтических работников не реже 1 раза в 5 лет).

Часть 7. Условия и охрана труда.

9.1. Работодатель обязуется выделить на мероприятия по охране труда, предусмотренные коллективным договором, денежные средства и провести в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий для создания здоровых и безопасных условий труда предусмотренные соглашением по охране труда (приложение № 13);

9.2. Работодатель обязуется обеспечивать (ст. 212 ТК РФ):

- соответствующие требования охраны труда условий труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (приложение № 12), смывающих и обезвреживающих средств (приложение № 11), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
 - проведение специальной оценки условий труда в ГАУЗ АО «Михайловская районная больница»;
 - информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
 - обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда (для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу), стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами;
 - проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований);
 - обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
 - условия и охрану труда женщин:
 - беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;
 - предоставление следующих льгот и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными условиями труда:
 - доплата к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно (приложению № 8);
 - организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
 - беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и охраны труда в организации, предоставление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки;
 - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
 - выполнение иных обязательных требований законодательства по охране труда.
- 9.3. Работодатель проведет работы для создания здоровых и безопасных условий труда предусмотренные настоящим коллективным договором (приложение № 10);
- 9.4. Работник имеет право отказаться от поручаемой работы, если она угрожает его здоровью или работоспособности вследствие нарушения работодателем установленных законодательством, правилами внутреннего трудового распорядка, нормативных требований к условиям работы, несоблюдения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения необходимыми средствами защиты, обязательными по технике безопасности (отсутствие отопления со снижением T воздуха на 10 и более градусов от нормативной; отсутствие освещения в подвальных и полуподвальных помещениях; выезд «на линию» на неисправном транспорте; выполнение работ на неисправном оборудовании и пр.). Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

В остальных случаях отказ возможен только после консультации с уполномоченным по технике безопасности (полномочным представителем администрации или инспектором по охране труда) и с предварительным (не позднее, чем за 2 часа) письменным уведомлением непосредственного руководителя работ. Ответственность несет лицо, подтвердившее правомочность отказа работника от выполнения данного вида работ.

9.5. Работнику предоставляются санитарно-эпидемиологическая одежда, санитарная обувь и санитарные принадлежности (приложение № 12);

9.6. Работник обязан (ст. 214 ТК РФ):

- соблюдать требования охраны труда;
- немедленно извещать 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);
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;
- выполнять иные требования и соблюдать нормы, установленные законодательными и иными нормативными актами.

Раздел IV. Социально-экономическое обслуживание.

10.1. Работник учреждения, либо его один член семьи имеет право на бесплатную медицинскую услугу (один раз в десять лет) – получение медицинской справки на право вождения транспортного средства, оказываемое данным учреждением.

10.2. Весной и осенью предоставляется неоплачиваемый день для посадки и уборки урожая.

10.3. Юбилеям женщинам 55 лет и мужчинам 60 лет вручаются ценные подарки, проработавшим в учреждении:

не менее 5 лет – 1500 (одна тысяча пятьсот) рублей;

не менее 10 лет – 2000 (две тысячи) рублей;

не менее 15 лет – 3000 (три тысячи) рублей;

не менее 20 лет – 4000 (четыре тысячи) рублей;

не менее 25 лет – 5000 (пять тысяч) рублей;

10.4. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

Профком гарантирует эффективное использование средств, выделяемых Администрацией на основании п. 4 ст. 377 ТК РФ, на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди сотрудников организации и членов их семей.

10.5. - согласно ст. 169 ТК РФ «Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность», работодатель по предварительной договоренности с работником на работу в другую местность, обязуется возместить работнику:

- расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения). Расходы компенсируются за счет средств платных услуг ГАУЗ АО «Михайловская районная больница»;

- расходы по обустройству на новом месте жительства, (компенсировать расходы за найм, (аренда) жилого помещения в размере 6000 (шесть тысяч) рублей, за счет средств платных услуг ГАУЗ АО «Михайловская районная больница»), в той части, не идущих на оплату труда сотрудникам оказывающих платные услуги.

Раздел V. Гарантии профсоюзной деятельности

11.1. Работодатель включает представителей профкома в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» №10 – ФЗ от 12.01.1996г.

Представитель профкома присутствует на всех производственных совещаниях с правом совещательного (вариант: решающего) голоса.

11.2. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации в интересах развития социального партнерства (ст. 23, 25, 27, 53 ТК РФ) путем:

11.2.1. представления Профсоюза как социального партнера:

- обязательным ознакомлением всех поступающих на работу с наличием в учреждении Профсоюза;

- представления колдоговора как документа, разработанного совместно с Профсоюзом;

11.2.2. обязательного включения представителя профсоюзной организации (по согласованию с профкомом или по его представлению) в комиссию:

- по тарификации;

- по аттестации на производстве;

- при расследовании несчастных случаев на производстве;

- по проверке соблюдения трудовой дисциплины в подразделениях;

11.2.3. Работодатель вменяет в обязанность должностным лицам учреждения и руководителям структурных подразделений должного исполнения норм по обеспечению деятельности Профсоюза.

11.3. Работодатель в интересах социального партнерства:

- бесплатно и беспрепятственно предоставляет уполномоченным лицам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- производит для первичной организации за счет учреждения подписку на периодические издания (по заявке профкома);

- своевременно предоставляет в профком проекты локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения или по согласованию с профкомом;

- предоставляет (знакомит) уполномоченным профкомом членам Профсоюза планы развития и/или реорганизации учреждения до издания соответствующих приказов.

11.4. Администрация ознакомлена и обязуется соблюдать права профсоюза, предусмотренные соответствующими статьями ТК РФ и Законом РФ «О профессиональных союзах».

11.5. Профком обязуется информировать работников учреждения об изменениях в законодательстве и отстаивать интересы членов профсоюза в случаях, связанных с трудовыми отношениями и вытекающими из них иными.

11.6. Профком обязан опротестовать управленческое решение, касающееся работника, члена профсоюза, если оно противоречит положениям колдоговора и представляет его интересы в переговорах с администрацией, а при ходатайстве об оказании юридической помощи - непосредственно в суде.

В случае издания локального нормативного акта, противоречащего положениям колдоговора или изданным во исполнение его приказам, по обращению председателя профкома работодатель приостанавливает исполнение действия приказа до рассмотрения на комиссии, созданной в соответствии с нормами:

- ч. 7 ст. 35 ТК РФ, если в приказе затрагиваются интересы более, чем работников одного структурного подразделения;

- ч. 3 ст. 372 ТК РФ, если в приказе затрагиваются интересы работников одного структурного подразделения или меньшего числа.

11.7. Профсоюзной организации отчисляется 2 % от средств, полученных от предпринимательской деятельности учреждения на культурно-воспитательную, физкультурно-оздоровительную деятельность (ст. 377 ТК РФ).

11.8. Председателю профкома предоставляется 5 часов в неделю, а членам профкома 2 часа в неделю для работы, связанной с социально-экономической защитой работников, с сохранением среднего заработка. Предоставление времени не уменьшает размера любых денежных выплат, начисляемых представителю Профкома как работнику организации (ст. 375 ТК РФ).

11.9. Членам профсоюза, привлекаемых профкомом для решения социально-экономических задач коллектива, предоставляется до 2 часов в месяц на условиях и в порядке, предусмотренном п. 11.8 Договора.

11.10. Профком выделяет 1500 (одну тысячу пятьсот) рублей из средств профбюджета для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях:

- кражи или хищения имущества сотрудника, происшедшее во время выполнения производственного задания или общественного поручения,
- организации похорон.

Материальная помощь не выдается в случаях убытков, которые могут быть застрахованы в страховых компаниях (наводнение, пожар, домашняя кража).

11.11. На основании личных заявлений членов профсоюза и не членов профсоюза, на которых распространяется действие соглашения и/или настоящего колдоговора, Администрация обязуется (ч. 5 и 6 ст. 377 ТК РФ) начислять профсоюзные взносы в централизованном порядке через бухгалтерию в соответствии (п. 4 ст. 28 Закона «О профессиональных союзах ...») и перечислять в течение 3-х банковских дней от дня выдачи зарплаты по банковским реквизитам, указанным профкомом. Одновременно Администрация перечисляет указанный в решении вышестоящих органов Профсоюза процент от начисленных взносов на счет областной организации согласно реквизитов, представленных Профкомом в бухгалтерию.

Право приема, регистрации и хранения заявлений члена Профсоюза предоставляется профкому. Профком представляет на имя главного бухгалтера список, составленный на основании личных заявлений работников, являющийся основанием для удержания и перечисления членских взносов.

Материальную ответственность за правильность и своевременность перечисления средств из заработной платы членов Профсоюза и не членов Профсоюза, написавших заявление в соответствии с нормами ч. 6 ст. 377 ТК РФ, несет Администрация, за соответствие списков работников – членов профсоюза и дат начала (прекращения) удержания взносов – профсоюзная организация.

В организации устанавливается единый процент перечисления средств от членов и не членов профсоюза в размере 1% от начисленной заработной платы. Под термином «начисленная заработная плата» в настоящем колдоговоре понимаются вознаграждения за труд и иные поощрительные, компенсаторные и стимулирующие выплаты, которые предусмотрены действующим положением об оплате труда.

11.12. Администрация на основании норм, предусмотренных ст. 32 и 377 ТК РФ безвозмездно предоставляет профкому помещения как для его работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также дает возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, содействует Профкому путем создания необходимых для работы условий, оплачивает коммунальные, автотранспортные и услуги связи, необходимые Профкому.

11.13. Через средства связи, имеющиеся в организации, профком вправе информировать работников организации о деятельности профорганизации, оповещать о планируемых профсоюзных мероприятиях.

11.14. Администрация гарантирует представителям Профкома, избранным в его состав с освобождением от производственной работы (ст. 375 ТК РФ и ст. 26 Закона РФ «О профессиональных союзах ...»):

- выплату премий, иных видов материального поощрения за счет работодателя в размерах и формах, предусмотренных колдоговором для соответствующих категорий работников,
- предоставление предусмотренных колдоговором, действующим законодательством комплекса социально-трудовых льгот, как штатным работникам организации,
- повышение квалификации или обучение за счет учреждения после окончания срока выборных полномочий.

12.1. Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении

информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии законодательством РФ.

12.2. Неотъемлемой частью настоящего коллективного договора являются

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Приложение о предоставлении отпуска за ненормированный рабочий день.
3. Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников, обучение их вторым профессиям (где, в каком количестве и т.д.).
4. Положение об оплате труда.
5. Штатное расписание.
6. Список сотрудников, обеспечивающихся спецодеждой.
7. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).
8. Список должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск.
9. Состав комиссии по контролю над ходом выполнения колдоговора.
10. План основных мероприятий по улучшению условий и охраны труда в ГАУЗ АО «Михайловская районная больница» на 2025 год.
11. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
12. Нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам.
13. Соглашение по охране труда.