

СОГЛАСОВАНО

Председатель  
Первичной профсоюзной организацией  
государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения «Центральная районная  
больница Суровикинского муниципального  
района»  
(ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского  
муниципального района») Профсоюза работников здравоохранения РФ



/А.Н. Фомичев/

«30» июня 2022 года

УТВЕРЖДАЮ

Главный врач  
государственного бюджетного учреждения  
здравоохранения «Центральная  
районная больница Суровикинского  
муниципального района»  
(ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального  
района»)



/Л. И. Кузенкова/

«30» июня 2022 года

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между государственным бюджетным учреждением здравоохранения «Центральная районная больница Суровикинского муниципального района» и первичной профсоюзной организацией ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» Профсоюза работников здравоохранения РФ по основным направлениям социально – экономической защиты работников ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» на период с «30» июня 2022 по «30» июня 2025 года.

Настоящий Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Регистрационный № \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2022 года

Государственное казенное учреждение  
Центр занятости населения  
Суровикинского района  
Волгоградской области

УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ  
РЕГИСТРАЦИЯ  
№ 14-2022-СРБ  
«12» июня 2022г.

1.	Общие положения	3-8
2.	Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.	8-11
3.	Условия высвобождения работников.	11-13
4.	Рабочее время	13-17
5.	Время отдыха	17-20
6.	Оплата труда	21-23
7.	Охрана труда и здоровья	23-30
8.	Гарантии в области занятости	30-32
9.	Социальные гарантии	32-33
10.	Обеспечение нормальных условий деятельности Первичной профсоюзной организации ГБУЗ «ЦРБ Суворовкинского муниципального района» Профсоюза работников здравоохранения РФ, выборного профсоюзного комитета	34-39
11.	Гарантии социально-экономических и трудовых прав молодых специалистов и учащейся молодежи	40
12.	Разрешение трудовых споров	40-41
13.	Прочие условия	41

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**ГБУЗ «Центральная районная больница**  
**Суровикинского муниципального района»**  
**на 2022 – 2025 годы**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем Договор) является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Центральная районная больница Суровикинского муниципального района» (далее ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района») на основе взаимных интересов Сторон (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель – государственное бюджетное учреждение здравоохранения «Центральная районная больница Суровикинского муниципального района», именуемое далее **«Работодатель»**, в лице главного врача Кузенковой Лидии Игоревны и работники учреждения, представляемые Первичной профсоюзной организацией ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» Профсоюза работников здравоохранения РФ, в лице председателя – Фомичева Андрея Николаевича (далее по тексту - **«Работники»**).

1.3. Настоящий Договор разработан на основании принципов социального партнёрства и заключен в соответствии с требованиями:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового Кодекса РФ (далее - ТК РФ);
- Конвенций Международной организации труда (далее - МОТ);
- Федеральных законов «О занятости населения в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об основах охраны труда в Российской Федерации»;
- других законодательных и нормативных правовых актов.

Цели Договора:

- обеспечение стабильной и эффективной работы ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района»;
- создание благоприятных условий деятельности учреждения;

- обеспечение соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, защита социально-экономических прав и законных интересов работников, повышение их жизненного уровня;
- обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, отраслевого тарифного соглашения и настоящего Договора, с учетом положений «Отраслевого соглашения по государственным учреждениям подведомственных комитету здравоохранения Волгоградской области» на 2019 – 2022 годы.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по следующим вопросам:

- условия труда и его оплаты;
- занятость и профессиональная подготовка кадров;
- закрепление дополнительных, по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным Соглашением и другими соглашениями трудовых прав и социальных гарантий и льгот работников ГБУЗ «ЦРБ Суrowsикинского муниципального района»;
- реализация принципов социального партнёрства и взаимной ответственности Сторон за выполнение принятых обязательств, способствующих стабильной работе коллектива ГБУЗ «ЦРБ Суrowsикинского муниципального района».

1.5. Принятие соглашений между профессиональными союзами и работодателями, заключенными на уровне Российской Федерации, субъекта России, территории, отрасли, профессии являются основанием для доработки настоящего Договора путем внесения в него изменений в соответствующие разделы, либо подписания дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемым приложением настоящего Договора.

Нормы регионального Соглашения и Отраслевого соглашения по государственным учреждениям подведомственных комитету здравоохранения Волгоградской области» на 2019 – 2022 годы, предусматривающие более высокий уровень социальной защищённости работников ГБУЗ «ЦРБ Суrowsикинского муниципального района» по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении Договора.

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

1.7. Коллективный договор заключён на срок три года и вступает в силу с момента подписания его Сторонами.

По истечении срока действия Договор может быть продлён на срок не более трёх лет на тех же условиях.

1.8. Действие настоящего Договора регламентируется ст. 43 ТК РФ и распространяется на всех работников ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» независимо от их принадлежности к профсоюзу, в том числе на тех, которые поступят на работу после его заключения. Работодатель не вправе заключать индивидуальные трудовые договора (контракты) с работниками, условия которых не соответствуют требованиям действующего законодательства и настоящего Договора.

1.9. Договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с главным врачом.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации Договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

В этот период Стороны вправе начать переговоры о заключении нового Договора или сохранении и дополнении действующего.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. **Первичная профсоюзная организация** ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» Профсоюза работников здравоохранения РФ, является полномочным представителем всех работников учреждения и представляет их интересы в социальном партнерстве, в том числе при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, осуществлению контроля за его выполнением. Первичная профсоюзная организация признает исключительное право администрации в вопросах планирования, управления деятельностью учреждения.

1.11. **Работодатель** признает Первичную профсоюзную организацию ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» Профсоюза работников здравоохранения РФ (далее по тексту – Профсоюз) единственным представителем работников ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района», уполномочивших его общим собранием работников учреждения представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально – экономических отношений (протокол отчётно-перевыборного собрания № 2 от «20» марта 2019г.).

Работники, не являющиеся членами профсоюза, в порядке установленным Трудовым кодексом делегируют право представлять их интересы в социальном партнерстве, а также при подготовке проекта коллективного договора, его заключению, изменению и контролю за его выполнением - Первичной профсоюзной организации ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» Профсоюза работников здравоохранения РФ.

1.12. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с Работодателем.

С учётом финансово-экономического положения **Работодателя** устанавливаются льготы и преимущества для работников ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района», условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными правовыми нормативными актами, соглашениями.

1.13. Изменения и дополнения в настоящий Договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению Сторон, после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной Стороны на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного Договора. Инициатором изменений и дополнений может быть любая сторона.

Специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более 3 месяцев в течение года.

Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним Договором, региональным Соглашением, Отраслевым соглашением по государственным учреждениям подведомственных комитету здравоохранения Волгоградской области» на 2019 – 2022 годы и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения к настоящему Договору оформляются протоколом, который является неотъемлемой его частью и доводится до сведения работников ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района».

1.14. Условия Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового.

1.15. Контроль за выполнением Договора производится комиссией, состав которой утвержден Сторонами по взаимной договоренности. Комиссия рассматривает ход выполнения Договора, информируя о результатах трудовой коллектив ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» на собрании (конференции), не реже одного раза в полугодие (ст. 51 ТК РФ).

1.16. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района», повышения уровня жизни работников **Работодатель обязуется:**

- 1.16.1. добиваться стабильного финансового положения организации;
- 1.16.2. обеспечивать равную оплату за труд равной ценности;
- 1.16.3. выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные коллективным договором;
- 1.16.4. предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- 1.16.5. создавать безопасные условия труда;
- 1.16.6. обеспечить работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 1.16.7. повышать профессиональный уровень работников;
- 1.16.8. реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- 1.16.9. осуществлять обязательное социальное страхование работников;
- 1.16.10. при принятии решений по социально-трудовым вопросам предварительно согласовывать их с Представительным органом коллектива и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

1.17. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» **Работник обязуется:**

- 1.17.1. принимать участие в работе, направленной на развитие учреждения, путем внесения конкретных предложений;
- 1.17.2. обеспечить в своей деятельности и в деятельности с Работодателем соблюдение действующего законодательства и настоящего Договора;
- 1.17.3. выполнять свои обязанности в соответствии с законом, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка;
- 1.17.4. обеспечить соблюдение конфиденциальности информации, полученной в связи с приёмом (лечением) больного;
- 1.17.5. строго выполнять требования кодекса профессиональной этики медицинского работника и норм врачебной деонтологии;
- 1.17.6. быть корректным и внимательным в отношении к больным и между собой;
- 1.17.7. не проводить мероприятий, направленных или влекущих за собой дезорганизацию работы ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» (кроме случаев, предусмотренных законодательством);
- 1.17.8. в случае возникновения конфликтных ситуаций прилагать все усилия для их быстрого и эффективного разрешения.

1.18. В целях защиты социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» в рамках настоящего Договора **Профсоюз обязуется:**

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

1.18.2. обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства РФ о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора;

1.18.3. обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

1.19. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного Договора, а Профсоюз обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия Договора при условии выполнения работодателем (администрацией ГБУЗ «ЦРБ Суrowsикинского муниципального района») принятых обязательств.

1.20. Работодатель обязуется:

- в течение семи рабочих дней со дня подписания настоящего Договора направить его на уведомительную регистрацию в Государственное казенное учреждение Волгоградской области Центр занятости населения Суrowsикинского района;

- в течение 1 месяца со дня подписания настоящего Договора довести его содержание до трудового коллектива Учреждения, путём ознакомления под роспись. Текст Договора размещается на сайте Учреждения для информации.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении работы в организации по основаниям, предусмотренным статьей 59 ТК.

2.1.1. подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, Договором, региональным и другими соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. **Трудовой договор** заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;



- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии ТК РФ;
- условия оплаты труда, в том числе размер базового оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха;
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- условие об испытательном сроке; при не удовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суде;
- условие о неразглашении им охраняемой законом тайны;
- условие об обязанности отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет ГБУЗ «ЦРБ Суворовкинского муниципального района»;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. Испытания при приёме на работу не устанавливаются категориям работников, перечисленных в ст. ст. 70, 207 и 289 ТК РФ.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевым тарифным соглашением и настоящим коллективным договором (ч. 4 ст. 57 ТК РФ).

2.5. Срочный трудовой договор, может быть, расторгнут досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин (ч.3 ст. 81 ТК РФ).

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

2.7. Изменения условий трудового договора оформляются путём составления и подписания дополнительного соглашения между работником и Работодателем, являющегося неотъемлемой частью ранее заключённого трудового договора, и с учётом положений настоящего Договора.

2.8. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совмещение) и (или) у другого работодателя (внешнее совмещение). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совмещению, определяются главой 44 Трудового кодекса РФ.

2.9. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией ГБУЗ «ЦРБ Суворовкинского муниципального района», сокращением численности или штата работников, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и ст. 178-181 ТК РФ.

2.10. Стороны обязуются выполнять условия заключённого договора.

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

**2.12. Работодатель обязуется:**

2.13.1. В 3-х дневный срок со дня фактического начала работником работы издать приказ (распоряжение) о приёме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приёме на работу, оговоренных в трудовом договоре, оплаты труда, а также ознакомить работника с действующим Уставом ГБУЗ «ЦРБ Суворовкинского муниципального района», настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, данным приказом (распоряжением) и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, под роспись (ст. 68 ТК РФ).

2.13.2. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменение определённых сторонами условий трудового договора по причинам, не связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства и, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (ст. 72-74 ТК РФ).

2.13.3. Сохранять за работником, отстранённым от работы вследствие отсутствия у Работодателя работы, которую может осуществлять работник в соответствии с медицинским заключением, среднюю заработную плату на период до 4-х месяцев.

2.13.4. В случае изменения организационных или технологических условий труда в ГБУЗ «ЦРБ Суворовкинского муниципального района»

предложить работнику все имеющиеся у него вакансии, в том числе и в других местностях (филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях).

2.14. 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 ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района».

2.14.1. В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

2.14.2. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством.

**2.14. Профсоюз обязан:**

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

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

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

### 3. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

3.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
  - 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
  - 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
  - 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
  - 11) нарушение установленных законодательством правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.
- Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за три месяца, представлять представителю работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за три месяца. Стороны договорились, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 40 или более работников в течение 30 календарных дней.

3.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют семейные – 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); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.4. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе

Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.5. В случае реорганизации организации не допускать увольнения работников, имеющих трех и более детей, ребенка-инвалида, а также работников, которые являются родителями-одиночками;

3.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее одного дня в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.6. При увольнении работника предпенсионного возраста по сокращению численности или штата по договоренности с ними им выплачивается за счет средств организации разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством.

3.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3.8. Помимо оснований, указанных в статье 178 ТК, работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

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

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы, утверждёнными Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией ГБУЗ «ЦРБ Суворовикинского муниципального района» Профсоюза работников здравоохранения РФ.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников ГБУЗ «ЦРБ Суворовикинского муниципального района» не может превышать 40 часов в

неделю (ст. 91 ТК РФ), для медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

Для работников, работающих во вредных условиях труда, установить сокращенную продолжительность рабочего времени. Основание:

- Приказ по Наркомздраву СССР от 12.12.1940г. № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников» (с изм. на 10.01.2013г.);

- Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности») (ред. от 24.12.2014г.);

4.3. Рабочее время водителей автомобилей регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» (ред. от 03.05.2018г.).

Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) для водителей устанавливается из расчёта нормальной продолжительности рабочей недели, дни еженедельного отдыха представляются на общих основаниях.

4.4. Некоторым работникам, для привлечения Работодателем к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, устанавливается ненормированный рабочий день.

4.5. Для работников ГБУЗ «ЦРБ Суворовикинского муниципального района» в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю, (ст. 92 ТК РФ).

4.5.1. Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается с учетом медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами России.

4.6. Медицинскому персоналу, замещающему штатные должности в порядке совместительства, согласно Постановлению Минтруда РФ от 30.06.2003 г. № 41, продолжительность работы устанавливается по соглашению между работником и работодателем, но не может превышать половины месячной нормы, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

В отдельных случаях, учитывая режим работы учреждения и не укомплектованность штатов, медицинскому персоналу, замещающему штатные должности в порядке совместительства, разрешено совместительство до 1 ставки с письменного согласия работника.

4.7. Учитывая то, что учреждение относится к учреждениям с непрерывным режимом работы - круглосуточное обслуживание больных в вечернее и ночное время, в выходные и праздничные дни производится личным составом штатных врачей в пределах их нормы рабочего времени за учетный период и с учетом должностей (основной и совмещаемой и замещаемым должностям).

4.7.1. Время, затрачиваемое врачами на обслуживание больных в вечернее и ночное время, выходные и праздничные дни, должны включать в ежемесячный график работы врачей, утвержденный руководителем учреждения.

4.7.2. При невозможности обеспечить дежурство наличным составом работников в пределах их месячной нормы рабочего времени эта работа может осуществляться сверх месячной нормы рабочего времени согласно штатному расписанию и оплачиваться в пределах установленного фонда оплаты труда, в том числе выплат стимулирующего характера согласно критериев.

#### **4.8. Работодатель обязуется:**

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

- беременных женщин;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.8.2. Предупреждать работников об установлении неполного рабочего времени за 2 месяца, и не менее чем за три месяца представлять Представительному органу коллектива полную информацию об объективной необходимости изменения режима работы в связи с изменениями организационных условий труда (п.2 ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 74 ТК РФ).

Режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев вводить в случае, когда изменения организационных или технологических условий труда в ГБУЗ «ЦРБ Суворовского муниципального района» могут повлечь массовое сокращение рабочих мест и увольнение работников.

Отмена данного режима работы также производится с учётом мнения Представительного органа коллектива.

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

4.8.4. Организовать учёт рабочего времени, обеспечить продолжительность ежедневного отдыха сменных работников.

4.8.5. Привлекать работника ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» к работе в выходные и праздничные дни без его согласия (письменного) только в случаях, оговоренных в ст. 113 ТК РФ и на основании приказа (распоряжения) без согласования с Представительным органом коллектива.

В остальных случаях привлекать работника к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании приказа (распоряжения) по согласованию с Профсоюзным комитетом. Работу в выходной или праздничный день оплачивать в 2-х кратном размере. По желанию работника, отраженному в письменном согласии, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Привлекать к работе в ночное время женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Не допускать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18-ти лет.

4.8.6. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшать 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 (ст.95 ТК РФ).

4.8.7. Привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, в случаях установленных действующим законодательством и при этом применять следующую систему оплаты труда:



- за первые 2 часа работы – не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника вместо повышенной оплаты сверхурочная работа может быть компенсирована предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее того времени, которое работник отработал сверхурочно.

К сверхурочным работам не допускаются:

- а) лица и категории работников, предусмотренные в ст. 99 ТК РФ.
- б) если данный работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 97 ТК РФ).

## 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Работодатель обязуется:

5.1. Всем работникам государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Центральная районная больница Суворовикинского муниципального района» предоставлять 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 устанавливать продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное время (ст. 267 ТК РФ).

Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников ГБУЗ «ЦРБ Суворовикинского муниципального района», если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются с учетом мнения Профсоюза.

5.2. Отпуск за первый год работы предоставлять работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в государственном бюджетном учреждении здравоохранения «Центральная районная больница Суворовикинского муниципального района» за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с утвержденным графиком отпусков на предстоящий календарный год. По соглашению сторон отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ):

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным с учетом мнения

профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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.

Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1. ТК РФ).

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Центральная районная больница Суровикинского муниципального района» предоставлять ежегодные дополнительные отпуска:

- условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (ст. 117 ТК РФ).

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней должен предоставляться всем работникам ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района», условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (Приложение № 1 к Правилам внутреннего трудового распорядка Работников ГБУЗ «Центральная районная больница Суровикинского муниципального района»).

- за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ). Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» могут по распоряжению главного врача при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней.

- имеющих право на дополнительный отпуск за выслугу лет при стаже непрерывной работы по данной должности свыше 3-х лет (Приложение № 2 к

Правилам внутреннего трудового распорядка Работников ГБУЗ «Центральная районная больница Суровикинского муниципального района»).

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

Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчислять в календарных днях (ст. 120 ТК РФ).

5.5.1. По письменному заявлению работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, на основании п.3.8 «Отраслевого соглашения по государственным учреждениям подведомственным комитету здравоохранения Волгоградской области на 2019 - 2022 годы, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, которая превышает 7 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 117 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет (за исключением выплаты денежной компенсацией за неиспользованный отпуск при увольнении).

5.6. В соответствии со статьей 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Центральная районная больница Суровикинского муниципального района» по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.6.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5.6.2. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней за каждый случай;

5.6.2.1. Работнику на день знаний в том случае если его ребенок зачислен в 1 класс и при окончании 11 класса – один день;

5.6.3. В других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

5.6.4. В соответствии со статьей 263 ТК РФ, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работникам, имеющему двух или 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, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

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

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства и до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата производится за счет средств Фонда социального страхования РФ. Порядок предоставления регулируется Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 N 1048 "О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами" (вместе с "Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами")

5.8. Учитывая, что по соглашению с работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв работника из отпуска допускать только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (ст. 125 ТК РФ).

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

5.10. Профком обязуется осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 370 ТК РФ).

## 6. ОПЛАТА ТРУДА

Порядок и условия оплаты труда работников ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» установлен «Положением об оплате труда работников ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района».

### **Работодатель обязуется:**

6.1. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение Первичной профсоюзной организации ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» Профсоюза работников здравоохранения РФ.

6.2. Включить председателя профсоюзного комитета в состав тарификационной комиссии.

6.3. При разработке и реализации локальных нормативных актов в области оплаты труда работников:

6.3.1. Обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта РФ и органов местного самоуправления.

6.3.2. Осуществлять формирование структуры заработной платы работников, исходя из норм ТК РФ.

6.3.3. Устанавливать размеры базовых окладов (должностных окладов) по профессионально-квалификационным группам (далее ПКГ) в соответствии с размерами, предусмотренными Приложением № 3 к Положению об оплате труда работников ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района», утвержденным приказом Комитета здравоохранения Волгоградской области от 12.04.2016 г. № 1181 с последующими изменениями.

6.3.4. Определять условия и размеры повышения должностных окладов работников, исходя из специфики, конкретных и региональных производственных обстоятельств согласно законам и иным нормативным правовым актам, необходимости решения наиболее актуальных вопросов привлечения, закрепления отдельных специалистов на местах.

6.3.5. Учитывать квалификационную категорию специалистов, учёную степень, почётное звание в соответствующих структурных составляющих заработной платы.

6.3.6. Устанавливать выплаты компенсационного характера к должностному окладу работника не ниже установленных соответствующими федеральными и региональными правовыми нормативными актами.

6.3.7. Устанавливать выплаты стимулирующего характера, исходя из необходимости реализации уставных задач учреждения, а также обеспечения тесной взаимосвязи размеров оплаты труда работников с конкретными

результатами их деятельности. Считать указанные выплаты составной неотъемлемой частью заработной платы; учитывать их при исчислении среднего заработка во всех случаях, предусмотренных законодательством.

6.3.8. Обеспечить реализацию норм действующего законодательства о гарантиях в размере заработной платы работников (не ниже МРОТ).

6.4. Обеспечить отражение в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) условий оплаты труда, в т.ч. размера должностного оклада работника, доплат, надбавок, иных поощрительных выплат.

6.5. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц (15-го и 30-го числа), по месту работы либо путем перечисления на банковскую карточку. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.6. Обеспечивать извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Заработную плату и другие виды выплат производить перечислением на указанный работником счет в банке, с которым заключен договор (ст. 136 ТК РФ).

6.7. Применять для работников повременную систему оплаты труда.

6.8. Выплачивать работникам надбавки за выслугу лет в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Центральная районная больница Суровикинского муниципального района».

6.9. Производить доплату работникам за совмещение профессий (должностей), исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Размер доплат и условия их выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора (ст. 151 ТК РФ) в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Центральная районная больница Суровикинского муниципального района».

6.10. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы, согласно статье 187 ТК РФ.

6.11. Исчисление среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска производить в соответствии со ст. 139 ТК РФ и Порядком исчисления среднего заработка, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (в редакции Постановления Правительства РФ от 10.12.2016 № 1339).

6.11. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.12. Работникам, задействованным при предоставлении платных медицинских услуг производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения «ЦРБ Суровикинского муниципального района»

#### **6.13. Профсоюз обязуется:**

6.13.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, законов и иных нормативных правовых актов в части оплаты труда работников.

6.13.2. Участвовать в разработке и контроле реализации локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

6.13.3. В сроки, установленные ТК РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда работников, направлять ему мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

6.13.4. Проводить дополнительные консультации с Работодателем в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов в части оплаты труда работников.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-технические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (Раздел X ТК РФ).**

### **7.1. Каждый работник имеет право на:**

7.1.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

7.1.2. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральными законами.

7.1.3. Получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

7.1.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за

исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

7.1.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

7.1.6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

7.1.7. Запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

7.1.8. Обращение в органы государственной власти РФ, органы государственной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления, к работодателю, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда.

7.1.9. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

7.1.10. Внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

7.1.11. Компенсации, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.2. Обязанность по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

**7.3. Работодатель обязан обеспечить:**

7.3.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.



7.3.2. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» с учётом мнения Представительного органа коллектива ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов и ознакомление работников с требованиями охраны труда.

7.3.3. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района».

7.3.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3.5. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом РФ № 426 от 28.12.2013 года «О специальной оценке условий труда», согласно требованиям охраны труда к условиям труда на каждом рабочем месте.

7.3.6. Информирование работников о состоянии условий труда на рабочем месте, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством, об их обязанностях в области охраны труда.

7.3.7. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников согласно – Перечня профессий (должностей) и нормы бесплатной выдачи санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей работникам ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» (Приложение № 13 к Правилам внутреннего трудового распорядка Работников ГБУЗ «Центральная районная больница Суровикинского муниципального района»).

7.3.8. Приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты согласно - Перечня средств индивидуальной защиты, положенных работникам ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района», контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку) (Приложение № 12 к Правилам внутреннего трудового распорядка Работников ГБУЗ «Центральная районная больница Суровикинского муниципального района»).

7.3.9. Приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированных смывающих и обезвреживающих средств 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 согласно - Норм

бесплатной выдачи смывающих и/или обезвреживающих средств для работников ГБУЗ «Центральная районная больница Суровикинского муниципального района» (Приложение № 14 к Правилам внутреннего трудового распорядка Работников ГБУЗ «Центральная районная больница Суровикинского муниципального района»).

7.3.10. Приобретение и выдачу молока и других равноценных продуктов работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или осуществлять компенсационные выплаты работникам ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района», которым предусмотрено согласно «Положения о порядке выдачи молока, равноценных пищевых продуктов или осуществления компенсационной выплаты работникам ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» (Приложение № 10 к Правилам внутреннего трудового распорядка Работников ГБУЗ «Центральная районная больница Суровикинского муниципального района») и «Перечня должностей и профессий работников ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района», имеющих право на бесплатное получение молока (Приложение № 9 к Правилам внутреннего трудового распорядка Работников ГБУЗ «Центральная районная больница Суровикинского муниципального района»).

7.3.11. Обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знаний требований охраны труда в соответствии с «Положением об организации обучения и проверки знаний по охране труда работников ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» (Приложение № 11 к Правилам внутреннего трудового распорядка Работников ГБУЗ «Центральная районная больница Суровикинского муниципального района»), согласованным с Профсоюзом ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.3.11.1. Обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

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

7.3.13. Проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований) работникам в соответствии с

медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) согласно «Положения о проведении предварительного и периодического медицинских осмотров работников ГБУЗ «ЦРБ Суворовкинского муниципального района» (Приложение № 15 к Правилам внутреннего трудового распорядка Работников ГБУЗ «Центральная районная больница Суворовкинского муниципального района») в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда.

7.3.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

7.3.15. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.16. Санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной помощи.

7.3.17. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

7.3.18. Обеспечивать реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности.

7.3.19. Расследование и учёт в установленном Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными и иными нормативными правовыми актами РФ порядке расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.20. Своевременную индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.3.21. Беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.22. Предоставлять органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда,

информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

7.3.23. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами сроки.

7.3.24. Обязательное социальное страхование работников ГБУЗ «ЦРБ Суворовкинского муниципального района» от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3.25. Обязательное страхование работников ГБУЗ «ЦРБ Суворовкинского муниципального района», работа которых связана с угрозой жизни и здоровью этих работников (Постановление Правительства РФ от 03.04.2006г. № 191 «Об утверждении перечня должностей подлежащих обязательному страхованию медицинских, фармацевтических и иных работников государственной и иных форм собственности систем здравоохранения, занятие которых связано с угрозой жизни и здоровью этих работников).

#### **7.4. В области охраны труда каждый работник обязан:**

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи лицам, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.4.4. 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 здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

#### **7.5. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда:**

7.5.1. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

7.5.2. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения

государственных нормативных требований не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.5.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

7.5.4. В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

7.5.5. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить по этой причине простой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

7.5.6. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечение его к дисциплинарной ответственности.

7.5.7. В случае причинения вреда жизни и здоровья работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

7.6. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников создается комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители Профсоюза ГБУЗ «ЦРБ Сузовикинского муниципального района».

7.6.1. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информировании работников о результатах указанных проверок.

Председатель комиссии ведёт учёт и анализ производственного травматизма, аварий на производственных объектах и профзаболеваний в организации, совместно с Профсоюзом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

7.6.2. Комиссия по охране труда в своей работе руководствуется «Положением о комиссии по охране труда ГБУЗ «ЦРБ Суrowsикинского муниципального района» (Приложение № 8 к Правилам внутреннего трудового распорядка Работников ГБУЗ «Центральная районная больница Суrowsикинского муниципального района»), согласованным с Представительным органом коллектива ГБУЗ «ЦРБ Суrowsикинского муниципального района».

7.7. Работодатель совместно с Профсоюзом ГБУЗ «ЦРБ Суrowsикинского муниципального района» ежегодно разрабатывает «План мероприятий по снижению и предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в ГБУЗ «ЦРБ Суrowsикинского муниципального района» и обеспечивает финансирование и выполнение включённых в него мероприятий.

7.8. Управление охраной труда в учреждении осуществляется в соответствии с «Положением о системе управления охраной труда ГБУЗ «ЦРБ Суrowsикинского муниципального района» (Приложение № 7 к Правилам внутреннего трудового распорядка Работников ГБУЗ «Центральная районная больница Суrowsикинского муниципального района»), согласованным с Профсоюзом.

7.9. Работодатель несёт ответственность, предусмотренную действующим законодательством РФ за вред, причинённый здоровью работника увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей.

7.10. Работодатель на паритетных началах совместно с Профсоюзом участвует в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства о труде и охране труда, обязательств, установленных Договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжёлые и вредные условия труда.

## **8. ГАРАНТИИ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ**

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

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

8.2. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием Представительного органа коллектива.

8.3. Критерии массового увольнения работников определены в п. 4.2.4. Отраслевого соглашения по государственным учреждениям подведомственным

комитету здравоохранения Волгоградской области на 2016-2019 годы, заключенного между Комитетом здравоохранения Волгоградской области и Волгоградской областной организацией профсоюза работников здравоохранения РФ.

8.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют работники:

- семейные при наличии двух и более иждивенцев;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобождённые от основной работы.

8.5. Создать условия для реализации в организации принципа непрерывного повышения квалификации кадров.

#### **8.6. Работодатель обязуется:**

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

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

8.6.2. Освобождающиеся рабочие места в организации в первую очередь предоставлять работникам своей организации, в том числе и работающим на условиях совместительства с учётом их квалификации и компетенции.

8.6.3. Не менее, чем за три месяца письменно сообщать Представительному органу коллектива, а также службе занятости 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).

Предоставлять в Профсоюз проекты приказов о сокращении численности и штата, планы - графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В течение срока массового увольнения осуществлять за счёт средств ГБУЗ «ЦРБ Суrowsикинского муниципального района» (при наличии финансирования данных статей бюджета) меры, обеспечивающие переквалификацию и трудоустройство намеченных к увольнению работников.

Содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую специальность за счет Работодателя. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. При выплате среднего заработка учитывать все виды его заработка, включая повышение оклада (ставки), доплаты, надбавки, а также индексацию среднего заработка одновременно с индексацией зарплаты в учреждении. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.6.4. Принимать следующие меры по содействию занятости:

- предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) (ст. 180 ТК РФ), в том числе и в других местностях;

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении, свободного от работы времени (не менее четырёх часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- с учётом мнения Представительного органа коллектива вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 93 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 Представительного органа коллектива (ч.3 ст. 82 ТК РФ).

8.7. Содействовать (при решении службы занятости) в оформлении досрочного пенсионного обеспечения лицам предпенсионного возраста, которые были уволены в связи с сокращением численности или штата.

8.8. В случае несоответствия образования работника нанимаемой должности, если работник был принят на эту работу и фактически работал на данной должности, с согласия работника переводить его на должность, соответствующую его образованию, или переобучать за счёт собственных средств.

**8.9. Профсоюз обязуется:**

8.9.1. Обеспечить защиту социальных гарантий трудящимся в вопросах занятости, приёма на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Договором.



8.9.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района».

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

## **9.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

**В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:**

9.1. Каждый работник вправе осуществлять свои права и свободы человека и гражданина, не нарушая прав и свобод других лиц.

• **Работодатель обязуется:**

9.2.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование.

9.2.2. Осуществлять страхование от несчастных случаев на производстве.

9.2.3. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, определённых законодательством РФ.

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

9.2.5. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.2.6. Информировать работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте.

9.2.7. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской помощи работникам ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района», пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района») и при профзаболевании.

9.2.8. Оказывать материальную поддержку и предоставлять дополнительные льготы для многодетных семей, одиноким матерям.

9.2.9. Внедрять в повседневную жизнь работников ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

9.2.10. Обеспечить обустройство служебных помещений (комнат).

9.2.11. 1 раз в год предоставлять право на прохождение медицинской комиссии (бесплатно) работнику Учреждения или одному из членов его семьи.

### **9.3. Профсоюз обязуется:**

9.3.1. Обеспечивать контроль за соблюдением прав работников ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных действующим федеральным законодательством.

9.3.2. При наличии финансовых средств выделять их из своего бюджета на:

- материальную помощь работникам, членам Профсоюзной организации ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района»;
- учебно-спортивные мероприятия;
- приобретение спортивного инвентаря;
- культурно – массовые мероприятия;

9.4. Осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направляемых на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

## **10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГБУЗ «ЦРБ СУРОВИКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА» ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РФ, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов. Никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем.

### **Работодатель:**

Признает право Профсоюза на информацию по следующим вопросам ст. 53 ТК РФ, ст. 17 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ (ред. от 02.07.2013 г.):

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

Признает право профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ,

ст. 19 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ (ред. от 02.07. 2013 г.)).

В целях создания условий деятельности Профсоюза предоставляет профкому в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютер, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по согласованному графику), организует за своей счет уборку помещений и ремонт оргтехники (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 п.1 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. № 10-ФЗ (ред. от 02.07. 2013 г.)).

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы в размере 1 % заработной платы работников (ч. 5 ст. 377 ТК РФ).

По письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, перечислять на счёт первичной организации профсоюза ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» денежные средства из их заработной платы (ст.377 ТК РФ, ст.28п.4 Закона о профсоюзах).

При переходе работника из одного подразделения учреждения в другое, а также при реорганизации учреждения, смене собственника, изменения названия, органа управления, изменения наименования профкома, продолжать удерживать и перечислять на счет ППО, на основании ранее поданного заявления об удержании из заработной платы работника, профсоюзных взносов. Обеспечивает гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ для работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобождаемых от основной работы (ст. 374, 375, 376, 377, 378 ТК РФ).

Работодатель обязан соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель, должностные лица несут ответственность в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 378 ТК РФ).

Приглашать председателя Профсоюзного комитета для участия в еженедельных служебных совещаниях главного врача с руководителями структурными подразделениями организации, а также для участия в заседании Медицинского Совета организации.

При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение Профсоюза ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района», Профсоюза медицинских работников Волгоградской области.

Включить председателя Профсоюза в состав тарификационной комиссии. Освободить от основной работы по графику, согласованному с работодателем (или по заявке, поданной не позднее, чем за день), с сохранением среднего заработка членов профкома, профгруппоргов и профорганизаторов не освобожденных от основной работы, а также членов профсоюза:

- для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива;
- для участия в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профкомом;
- для участия в работе его выборных органов (заседания профкома и его комиссий);
- для участия в оперативных совещаниях, проводимых профкомом;
- для участия в урегулировании трудовых споров при рассмотрении представителями работодателя претензий;
- для участия в краткосрочной профсоюзной учебе; для участия в собраниях (конференциях) работников учреждения и его подразделений (отчетно-выборные, принятие коллективного договора и др.) по согласованию с работодателем.

Принятие соглашений между профессиональными союзами и работодателями, заключенными на уровне Российской Федерации, субъекта России, территории, отрасли, профессии являются основанием для доработки настоящего Договора путем внесения в него изменений в соответствующие разделы, либо подписания дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемым приложением настоящего Договора.

Нормы регионального Соглашения, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников ГБУЗ «ЦРБ Суворовкинского муниципального района» по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны к применению при заключении Договора.

Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу, увольнению по инициативе работодателя председателя профсоюзного комитета ГБУЗ «ЦРБ Суворовкинского муниципального района», его заместителя без учёта мотивированного мнения организации Профсоюза медицинских работников Волгоградской области в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения их полномочий.

Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов при равной квалификации и производительности труда руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных

организаций Профсоюза и их структурных подразделений, не освобожденных от основной работы.

Разрешать 1 раз в год (дата оговаривается с председателем Профсоюза не менее чем за месяц до мероприятия) проведение в рабочее время отчётно-выборного собрания (конференции), а также обсуждение условий выполнения Договора (за полугодие и год).

Распространять на работников, избранных на освобождённые должности в органы Профсоюза, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района».

Осуществляет подписку за счёт средств ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» необходимых периодических изданий по списку, представляемому Представительным органом коллектива.

Предоставляет в бесплатное пользование Представительному органу коллектива юридическую базу данных, установленную в ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» и оплачивает обновление её содержания.

Осуществлять страхование работников учреждения здравоохранения от несчастных случаев на производстве, работников центра, работа которых связана с угрозой жизни и здоровью этих работников, а так же имеющих разъездной характер в соответствии с действующим законодательством.

Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством РФ.

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

Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

При наличии в собственности или на правах аренды в ГБУЗ «ЦРБ Суровикинского муниципального района» зданий, сооружений, помещений или других объектов, а также баз отдыха, спортивных и оздоровительных центров, Работодатель предоставляет их в бесплатное пользование Представительному органу коллектива для организации отдыха, проведения культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий с работниками (сотрудниками) и членами их семей (ст.377 ТК РФ, ст.28 Закона о профсоюзах).

**Профсоюз обязуется:**

- Осуществлять контроль за обеспечением работодателем социальных прав и гарантий работника;
- Проводить дополнительные консультации с главным врачом организации в целях урегулирования разногласий по проектам локальных нормативных актов, регламентирующих оплату труда работников;

- Рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета проектов приказов главного врача по социально-трудовым вопросам, в случаях предусмотренных ТК РФ (учет мотивированного мнения и т.д.);
- Обсуждать социально-трудовых проблем на заседаниях профкома и комиссии профсоюзного комитета (вопросы тарификации, аттестации, условия и охрана труда);
- Изучать и рассматривать на заседаниях профсоюзного комитета вопросов соблюдения трудового законодательства;
- Доводить до членов Профсоюза содержание колдоговора;
  - При наличии финансовых средств выделять их из своего бюджета на:
    - материальную помощь работникам, членам Профсоюзной организации ГБУЗ «ЦРБ Суворовикинского муниципального района»;
    - учебно-спортивные мероприятия;
    - приобретение спортивного инвентаря;
    - культурно – массовые мероприятия;

#### **Профсоюзный комитет в праве:**

- подготавливать и вносить на рассмотрение профсоюзных собраний (конференций) вопросов по социально-трудовым проблемам;
- участвовать в разработке локальных нормативных актов учреждения здравоохранения;
- Подготавливать и направлять главному врачу предложения по проблемам социально-трудовых отношений;
- участвовать в рассмотрении индивидуальных трудовых споров;
- инициировать (по необходимости), участвовать в разрешении коллективных трудовых споров;
- разъяснять нормы ТК РФ членам Профсоюза;
- организовывать работу постоянно действующих семинаров, Школы профсоюзного актива;
- информировать (по необходимости) выборные органы вышестоящих организаций Профсоюза о состоянии соблюдения трудового законодательства в учреждении и др.
- проводить переговоры с работодателем или его представителями по заключению коллективного договора;
- участвовать в работе комиссии по подготовке проекта коллективного договора;
- рассматривать на заседании профкома проекта коллективного договора;
- рассматривать на заседании профкома выполнение коллективного договора;

#### **Для членов профсоюза:**

- Организовывать оздоровление детей (круглогодично);

- Организовывать проведение Дня знаний с вручением подарков первоклассникам;
- Организовывать чествование неработающих пенсионеров к Дню пожилого человека;
- Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях продолжительной тяжелой болезни, стихийных бедствий, смерти работников (их ближайших родственников);
- Выделять единовременное поощрение в связи с 45-летием в случае ухода на пенсию в связи с вредными условиями труда, а также по достижению возраста 50, 55, 60, 65, 70 лет (с учетом финансовых возможностей);
- рассмотрение вопросов досуга и развития культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы на заседании профкома;
- организации поездок выходного дня и других досуговых мероприятий;
- оказание содействия в организации туристических поездок и др.
- содействие членам Профсоюза в развитии художественного творчества, участии в художественной самодеятельности;
- организация новогоднего поздравления детей членов Профсоюза;
- участие в смотрах художественной самодеятельности;
- участие в проведении физкультурных праздников, спортивных соревнований, спартакиад и др.

Профсоюзный комитет в праве обратится в Волгоградскую областную организацию профсоюза работников здравоохранения РФ с ходатайством об оказании материальной помощи:

- Работнику – матери или отцу, в семье которого родился 3 или последующий ребенок;
- Компенсация части путевки на санаторно-курортное лечение;
- Работнику при наступлении страхового случая по договору коллективного страхования;
- Работнику при исполнении юбилейной даты: 50- 55 – женщины, 55-60 лет – мужчины и каждые последующие 5 лет при награждении Благодарностью, Почетной грамотой и памятным Нагрудным Знаком;
- Работнику при полной или частичной утраты движимого и недвижимого имущества в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение, ураган и т.д.);

**Совместно с работодателем:**

- Организовывать новогодние представления с вручением подарков детям сотрудников (исходя из финансовых возможностей);
- Организовывать коллективное проведение празднования Нового года, 23 февраля, 8-го марта, чествование ветеранов ВОВ - 9 мая, Дня медицинского работника;

- Оказывать содействие в развитии физкультуры и спорта (с учетом финансовых возможностей);
- Содействовать и развивать творческую активность в коллективе.

Участвовать в организации и проведении в коллективе различных конкурсов, профессиональных и других праздников.

## **11. ГАРАНТИИ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ И ТРУДОВЫХ ПРАВ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ И УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖИ**

11.1. Стороны считают приоритетными направлениями в совместной деятельности по реализации молодежной политики в Учреждении:

11.1.1. Проведение работы с молодежью в целях дальнейшего закрепления молодых специалистов в учреждениях отрасли;

11.1.2. Содействие повышению их профессиональной квалификации и служебному росту;

11.1.3. Осуществление работы по пропаганде здорового образа жизни;

11.1.4. Развитие творческой активности молодежи;

11.1.5. Обеспечение их правовой и социальной защищенности;

11.1.6. Активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

11.1.7. Развитие творческой активности молодежи;

11.1.8. Активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

11.1.9. Обобщать и распространять опыт работы с молодежью, направленный на привлечение молодых специалистов к активной производственной и социальной деятельности;

11.1.10. Поощрять молодых специалистов, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности первичной организации Профсоюза.

### **11.2. Профсоюз обязуется:**

11.2.1. Выделять через первичные профсоюзные организации средства профсоюзного бюджета на реализацию молодежной политики в Учреждении;

11.2.2. Оказывать молодым специалистам необходимую правовую помощь в защите своих трудовых, экономических и социальных прав;

11.2.3. Вовлекать молодых работников и обучающихся в учреждениях профессионального образования в ряды членов профсоюза и содействовать созданию условий для реализации их профессиональных потребностей.



## **12. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

**Стороны берут на себя обязательства разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров (гл. 60, 61 ТК РФ), а именно:**

12.1. В течение всего периода действия настоящего Договора Работодатель и Профсоюз принимают меры к урегулированию возникающих трудовых споров. При возникновении коллективных трудовых споров, стороны принимают все меры их досудебного порядка разрешения на условиях, предусмотренных действующим законодательством. Требования Представительного органа коллектива, отклоненные, либо частично удовлетворенные Работодателем, рассматриваются примирительными комиссиями, при не достижении согласия – с участием выбранного сторонами посредника или трудового арбитража в предусмотренном законодательством порядке. Ни одна из сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре. Требования сторон по предмету спора излагаются в письменной форме. Соглашение, достигнутое сторонами в ходе разрешения коллективного трудового спора, оформляется в письменной форме и имеет для сторон обязательную силу.

- Право работников на забастовку осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Участие в забастовке является добровольным. В соответствие со ст. 55 Конституции РФ являются незаконными забастовки, создающие реальную угрозу основам конституционного строя и здоровью других лиц. Профсоюз, объявившая и не прекратившая забастовку после признания ее незаконной, обязана возместить убытки, причиненные незаконной забастовкой, за счет своих средств и в размере, определяемом судом. При признании забастовки законной, Работодатель возмещает ущерб, нанесенный работникам, в результате проведения забастовки.

## **13. ПРОЧИЕ УСЛОВИЯ**

13.1. Настоящий коллективный договор подписан в двух экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

13.2. Коллективный договор принят на собрании работников ГБУЗ «ЦРБ Суворовкинского муниципального района».

13.3. Стороны договорились о совместном отчете по исполнению условий коллективного договора на общем собрании(конференции) не реже одного раза в год.

Всего прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью

41 (вместе с документами) листов

цифрами

прописью

Д.И. Кузнецкова/

Главный врач

Подпись

М.П.

«30» июня 2022 г.

