

От представителей работников:  
Председатель  
профсоюзного комитета Работников  
Государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
«Туапсинская центральная районная  
больница №2» министерства  
здравоохранения Краснодарского  
края



Т.А.Целих

« 25 » декабря 2020г

Представитель работодателя:  
Главный врач  
Государственного бюджетного  
учреждения здравоохранения  
«Туапсинская центральная  
районная больница №2»  
министерства здравоохранения  
Краснодарского края



В.З.Связьян

« 25 » декабря 2020г

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного бюджетного учреждения здравоохранения  
«Туапсинская центральная районная больница №2»  
министерства здравоохранения Краснодарского края  
на 2020-2023гг

на период с «23» декабря 2020 г.

до «22» декабря 2023 г.

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения Туапсинского района»  
Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения  
Дата 25.12.2020 № 91  
Главный специалист С.А. Роданик  
наименование должности, подпись, Ф. и. о. Роданик

Принят на общем собрании работников

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2020 г.

Протокол № 5 (прилагается)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении на основе взаимных интересов Сторон (*ст. 40 ТК РФ*).

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице главного врача Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Туапсинская центральная районная больница №2» министерства здравоохранения Краснодарского края (ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК) Свазьяна Вагинака Захаровича, действующего на основании Устава, именуемый далее «**Работодатель**», и работники организации, интересы которых представляет первичная организация профсоюза работников Государственного бюджетного учреждения здравоохранения «Туапсинская центральная районная больница №2» министерства здравоохранения Краснодарского края, в лице председателя профсоюзного комитета Работников ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК Целых Татьяны Анзауровны, действующего на основании решения трудового коллектива (Протокол общего собрания от "22" мая 2018г. г. N 2), именуемый далее «**Профсоюзный комитет**».

1.3. Коллективный договор разработан на основе принципов социального партнерства и заключен в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (*далее – ТК РФ*), Федеральных законов «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, краевым трехсторонним соглашением, отраслевым соглашением, заключенным между Краснодарской краевой организацией Профсоюза и Министерством здравоохранения Краснодарского края, и распространяется на всех работников организации, в том числе на руководителя организации, за исключением случаев, установленных в коллективном договоре.

1.4. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда и его оплаты; занятости и профессиональной подготовки кадров; закрепления дополнительных по сравнению с действующими законами, нормативными правовыми актами, региональным и другими соглашениями, трудовых прав и гарантий работников; реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства, способствующие стабильной работе учреждения здравоохранения.

1.5. Нормы соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами РФ и нормативными правовыми актами, обязательны для включения в коллективный договор.

1.6. Стороны подтверждают обязательность выполнения условий коллективного договора.

1.7. Коллективный договор заключен на **срок с 23.12.2020г по 22.12.2023** и вступает в силу с **23.12.2020г**.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет (*ст. 43 ТК РФ*).

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. **Профсоюзный комитет**, действующий на основании Устава Профсоюза, является полномочным представительным органом работников, уполномочивших его общей конференцией (собранием) представлять их интересы при проведении коллективных переговоров с Работодателем по подготовке, заключению или изменению коллективного договора.

1.10. **Работодатель** признает профсоюзный комитет единственным представителем работников учреждения, уполномочивших его общим собранием (конференцией) представлять их интересы в области труда и связанных с ним социально-экономических отношений.

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

1.12. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному соглашению Сторон после предварительного рассмотрения предложений на заседании постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке, заключению или изменению коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения не

могут ухудшать положения работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональным, отраслевым соглашениями и нормами действующего законодательства Российской Федерации.

Принятые Сторонами изменения или дополнения в коллективный договор оформляются протоколом и доводятся до сведения работников учреждения в течение 10 рабочих дней.

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

Коллективный договор распространяется на всех работников организации, в том числе на руководителя организации.

1.14. Для подведения итогов выполнения коллективного договора Стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) трудового коллектива не реже двух раз в год.

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

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

Вносить изменения и дополнения в приложения к коллективному договору в том же порядке, который предусмотрен для внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.16. При принятии решений по социально-трудовым вопросам **Работодатель** обязуется предварительно согласовывать их с **Профсоюзным комитетом** и обеспечивать его необходимой информацией и нормативной документацией.

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

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;
- обеспечивать контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, и настоящего коллективного договора;
- обеспечивать контроль за созданием Работодателем безопасных условий труда.

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

1.19. **Работодатель** обязуется в течение семи дней со дня подписания коллективного договора направить его на уведомительную регистрацию в территориальный орган по труду.

1.20. Коллективный договор действует в отношении всех работников организации, в том числе и руководителя.

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

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем возникают на основании трудового договора (эффективного контракта) и оформляются в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, в том числе с работниками, принятыми на условиях совместительства. Один экземпляр трудового договора (эффективного контракта) передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора (эффективного контракта) должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора (эффективного контракта), хранящемся у работодателя. (ст.67 Трудового кодекса РФ). Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, а форма трудового договора соответствовать

примерной форме трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда». Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

2.2. Трудовой договор (эффективный контракт) с работником о приеме на работу заключается, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор (эффективный контракт) (ст.59 Трудового кодекса РФ). Трудовой договор (эффективный контракт) может заключаться в объеме только: 0,25, 0,5, 0,75, 1 ставки (Приказ МИНЗДРАВА СССР ОТ 17.04.1980Г. №404).

2.3. Работодатель обязуется заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ. Срочный трудовой договор (эффективный контракт) прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора (эффективного контракта) в связи с истечением срока его действия, работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до дня увольнения (ст.79 Трудового кодекса РФ). Срочный трудовой договор (эффективный контракт) может расторгаться досрочно по соглашению сторон в любое время до дня увольнения, по инициативе работника в порядке, предусмотренном ст. ст. 80, 292, 296 или по инициативе работодателя в порядке, предусмотренном ст. 81 Трудового кодекса РФ.

2.4. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными соглашениями и коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

2.5. Перевод на другую работу, перемещение, временный перевод на другую работу, перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением, изменение определенных сторонами условий трудового договора (эффективного контракта) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда,



осуществляется в порядке, установленном законодательством (ст.ст 72-74 Трудового кодекса РФ).

2.6. Работник имеет право заключать трудовые договора (эффективные контракты) о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя или у другого работодателя на условиях внутреннего и внешнего совместительства (ст.60.1 Трудового кодекса РФ).

2.7. Руководители Работодателя помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях совмещения должностей осуществлять лечебную деятельность для реализации права на досрочное назначение страховой пенсии в связи с осуществлением лечебной и иной деятельности по охране здоровья населения.

2.8. Работнику с письменного согласия может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст.60.2 , ст. 151 Трудового кодекса РФ).

2.9. Расторжение трудового договора (эффективного контракта) по инициативе работника (собственное желание) регулируется ст.80 Трудового кодекса РФ.

2.10. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора (эффективного контракта) в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ с работником — членом профсоюза, работодатель обязуется направлять в выборный орган первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. В свою очередь, выборный орган первичной профсоюзной организации в течение семи рабочих дней со дня получения проекта приказа и копий документов обязуется рассмотреть этот вопрос и направить работодателю свое мотивированное мнение в письменной форме.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом), за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.

Трудового кодекса РФ) и иными Федеральными законами.

2.11. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания для всех работников не может превышать трех месяцев, а для руководителя и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя – не более шести месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для категорий работников, указанных в статьях 70 и 207 ТК РФ.

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

2.12. При увольнении Работника в связи с уходом на пенсию по старости (впервые), увольнением по инициативе работника, Работнику выплачивается единовременная выплата, при наличии у Работодателя экономии денежных средств:

- проработавшим в учреждении от 15 лет и свыше - 4000 рублей

2.13. Работодатель обязуется:

2.13.1. В трехдневный срок со дня заключения трудового договора (эффективный контракт) с работником издать приказ о приеме его на работу с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий испытаний при приеме на работу, оговоренных в трудовом договоре (эффективном контракте), оплаты труда, и ознакомить работника с данным приказом под роспись.

2.13.2. До подписания трудового договора ознакомить под роспись работника с действующим Уставом учреждения, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом профессиональной этики медицинского работника здравоохранения Краснодарского края и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника (*ст. 68 ТК РФ*). Содействовать работникам, поступающим на работу, ознакомиться с деятельностью первичной профсоюзной организации; не препятствовать работникам в реализации их права на вступление в Профсоюз.

2.13.3. Осуществлять перевод работников на другую работу, изменять определенные сторонами условия трудового договора по причинам



связанным с изменением организационных или технологических условий труда, временный перевод на другую работу в случаях простоя, перевод в соответствии с медицинским заключением, в порядке, установленном законодательством (*статьи 72 – 74 ТК РФ*).

2.13.4. Обеспечивать гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, предусмотренные статьями 178-181 Трудового кодекса РФ.

2.13.5. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу сохранять за ним средний заработок в течение одного месяца со дня перевода (*ст. 182 ТК РФ*).

2.13.6. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4-х месяцев, отстранить от работы, если соответствующая работа у работодателя отсутствует.

2.13.7. При переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, сохранять средний заработок до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до его выздоровления.

2.13.8. В случае изменения организационных или технологических условий труда в учреждении предложить работнику все имеющиеся вакантные должности, соответствующие его квалификации, в том числе и в другой местности (филиале, обособленных структурных подразделениях), если работник не согласен работать в новых условиях (*ст. 74 ТК РФ*).

2.13.9. Обеспечивать своевременное уведомление работника в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и (или) при изменении порядка условий их установления, размеров иных выплат, установленных работнику) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора в письменной форме (*ст. 74 ТК РФ*).

2.13.10. Не допускать необоснованный отказ в приеме на работу граждан, достигших предпенсионного возраста.

2.13.11. Не допускать заемный труд.

2.13.12. Обеспечить ознакомление Работников с результатами специальной оценки условий труда в течение 30 календарных дней после утверждения отчета оценщика.

**2.14. Профсоюзный комитет** обязуется:

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 свое согласие (несогласие) при расторжении по инициативе Работодателем трудовых договоров с работниками – членами Профсоюза (*ст. 373 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.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

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

3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № к Коллективному договору) и графиками работы, утвержденными Работодателем, по согласованию с профсоюзным комитетом. Время передевания перед началом и после окончания рабочего дня (смены) не входит в учет рабочего времени и выполняется работником за пределами рабочей смены.

Графики работы доводят до сведения работников под роспись не позднее чем за один месяц до введения в действие. Контроль за оформлением графиков сменности и табелей учета рабочего времени осуществляется работниками отдела бухгалтерского учета и экономики и отдела кадров.

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю (статья 91 ТК РФ), для медицинских работников, в том числе для руководителя организации, заместителей руководителя, главной медицинской сестры, осуществляющих медицинскую деятельность в соответствии со своими трудовыми (должностными) обязанностями – 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ).

3.3. Конкретная продолжительность рабочего времени работников определяется:

- постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» – для медицинских работников, должности которых предусмотрены данным постановлением, независимо от результатов специальной оценки условий труда;

- постановлением Государственного комитета Совета Министров СССР по вопросам труда и заработной платы и Президиума ВЦСПС от 25.10.1974г № 298/П-22 «Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» – для работников, должности которых предусмотрены данным постановлением, если специальная оценка условий труда не проводилась;

- разделом III приказа Народного комитета по здравоохранению СССР от 12.12.1940 г. № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников» – для медицинских работников, должности которых предусмотрены данным разделом приказа, составляет 38,5 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочего времени не установлена другими нормативными правовыми актами;

- другими нормативными правовыми актами о продолжительности рабочего времени.

3.4. Заведующим структурными подразделениями – врачам устанавливается продолжительность рабочей недели такой же продолжительности, как и для врачебного персонала возглавляемого ими подразделения (за исключением врачей, ведущих исключительно амбулаторный прием больных).

3.5. Режим рабочего времени водителей регламентируется приказом Минтранса РФ от 20.08.2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей» (с учётом изменений и дополнений).

3.6. Работникам, являющимся инвалидами первой или второй группы, рабочая неделя устанавливается продолжительностью не более 35 часов, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными нормативными правовыми актами. При этом заработная плата выплачивается им в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (статья 92 ТК РФ, статья 23 ФЗ от 24.11.1995г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

3.7. Сторонами согласовано установление помесячного суммированного учета рабочего времени для всех категорий Работников Учреждения. Баланс рабочего времени корректируется (уменьшается) в случаях использования работником в учетном периоде отпуска, временной нетрудоспособности и др. случаях.

Расчет нормы времени на последующий календарный год утверждается главным врачом не менее, чем за 30 дней до начала следующего календарного года, исходя из данных производственного календаря, утвержденных правительством РФ.

В целях исчисления месячной нормы времени устанавливается продолжительность рабочего времени:

- не более 7,2 часов в день для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

- не более 6 часов, 7,2 для медицинских работников, включенных в перечень, предусмотренный постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 г. № 101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности»;

- не более 7,2 часа для женщин, работающих в сельской местности (статья 263.1 ТК РФ);

- не более 6,6 и 7,7 часа для медицинских работников, должности которых предусмотрены приказом Народного комитета по здравоохранению СССР от 12.12.1940 г. № 584 «О продолжительности рабочего дня медицинских работников»;

- не более 7,8 часа для остальных медицинских работников, не предусмотренных вышеуказанными НПА;

- не 8 более часов - для работников, прочего не медицинского персонала, административно-управленческого персонала.

3.8. Продолжительность непрерывной работы может составлять до 24 часов, кроме несовершеннолетних работников, водителей автотранспорта и работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда.

3.9. Работники вправе осуществлять работу по совместительству – выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности,

специальности, профессии и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работников иммунологической лаборатории и рентгенкабинета, в отношении которых установлены санитарно-гигиенические ограничения).

3.10. Продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору регулируется нормами ТК и Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 07.08.2003 N 4963) и не может превышать:

3.10.1. для врачей и среднего медицинского персонала, где имеется недостаток специалистов – месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

3.10.2. для младшего медицинского и фармацевтического персонала – месячной нормы рабочего времени, исчисленной и установленной продолжительности рабочей недели;

3.10.3. для прочего персонала – не более 4 часов в день и не более половины нормы учетного периода.

3.11. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя (статья 93 ТК РФ);

- многодетных родителей (закон Краснодарского края от 22.02.2005г. № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

3.12. На условиях неполного рабочего времени могут работать совместители, а также, лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, сохраняя при этом право на получение ежемесячного пособия по уходу за ребенком до 1,5 лет за счет средств социального страхования (статья 256 ТК РФ), работающие инвалиды в соответствии с медицинским заключением и другие работники, предусмотренные ст. 93 ТК РФ.

3.13. В связи с изменением организационных условий труда по инициативе Работодателя работники предупреждаются не менее чем за 2 месяца об установлении неполного рабочего времени и не менее чем за 3 месяца профсоюзному комитету предоставляется полная информация об объективной необходимости изменения режима работы работников.

3.14. В стационарах учреждения производятся работы в ночное время (с 22 часов до 06 часов). Продолжительность работы (смены) в ночное время для всех работников уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

3.15. Не привлекаются к работе в ночное время:

- беременные женщины (статья 96 ТК РФ);
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет (ст. 96 и 268 ТК РФ).

Привлекаются к работе в ночное время только с письменного согласия работников, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;

- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекуны детей в возрасте до 5 лет.

3.16. Привлечение работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени может осуществляться в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ:

- на условиях сверхурочной работы (статьи 99 и 152 ТК РФ);
- на условиях работы с ненормированным рабочим днем (статьи 101 и 119 ТК РФ);
- на условиях работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статьи 113 и 153 ТК РФ);
- на условиях работы по совместительству (статьи 60.1 и 282 ТК РФ).

Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени, сверхурочным временем считается количество рабочих часов, отработанных сверх установленной для данного работника продолжительности рабочего времени за календарный месяц.

В соответствии со ст. 152 ТК РФ сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Не привлекаются к сверхурочным работам:

- беременные женщины (статья 99 ТК РФ);
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет (ст. 99 и 268 ТК РФ).

Привлекаются к сверхурочным работам только с письменного согласия работника, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочной работы:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением;



- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекуны детей в возрасте до 5 лет.

3.17. Для отдельных работников установлен режим ненормированного рабочего дня, которые эпизодически привлекаются к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Привлекать в работе работников, которым установлен ненормированный рабочий день, можно как до начала рабочего дня (смены), так и после его окончания.

Дни еженедельного отдыха, нерабочие праздничные дни предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем на общих основаниях.

Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой) (статья 101 ТК РФ).

Работа, выполняемая работниками с ненормированным рабочим днем, компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

3.18. Работники к работе в установленный для него день отдыха или нерабочий праздничный день привлекаются только с их письменного согласия и на основании приказа Работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом в порядке, предусмотренном статьей 372 ТК РФ.

Привлекаются работники к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, перечисленных в части 3 статьи 113 ТК РФ.

Не привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременные женщины (статья 259 ТК РФ);
- работники, не достигшие возраста восемнадцати лет (статья 268 ТК РФ).

Привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия, при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением и после ознакомления их под роспись со своим правом отказаться от работы в выходные и нерабочие праздничные дни:

- инвалиды;
- женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;

- работники, имеющие детей-инвалидов;
- матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- опекуны детей в возрасте до 5 лет.

Работа в нерабочие праздничные дни сверх месячной нормы рабочего времени не учитывается как сверхурочная работа.

3.19. Работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью от 30 минут до 1 часа, который в рабочее время не включается и используется работником по своему усмотрению.

Конкретная продолжительность, время начала и окончания перерыва определены Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.20. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, работнику предоставляется время и место для приема пищи до 30 минут, которое включается в рабочее время (статья 108 ТК РФ). Перечень должностей работников определен Правилами внутреннего трудового распорядка.

Прием пищи в этих случаях осуществляется в течение рабочего времени в специально отведенных бытовых помещениях амбулаторно-поликлинических отделений, а в стационарных отделениях – в буфетных.

3.21. В отделениях учреждения на непрерывных работах работникам запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник обязан поставить об этом в известность непосредственного или вышестоящего руководителя, которые обязаны немедленно принять меры к замене отсутствующего работника другим работником.

3.22. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час, не зависимо от объема занимаемой ставки.

3.23. Работникам устанавливается ежедневный (междусменный) отдых и еженедельный непрерывный отдых (выходные дни) отдельно по основной работе и работе, выполняемой в порядке совместительства. Продолжительность ежедневного (междусменного) отдыха составляет не менее двойной продолжительности рабочего дня (смены), предшествующего отдыху, без учета предоставляемых перерывов. Продолжительность

еженедельного непрерывного отдыха (выходных дней) составляет не менее 42 часов.

#### **IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

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

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день, который может быть использован ими в любое удобное для них время рабочего года (*ст. 267 ТК РФ*).

Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней при предоставлении соответствующей справки до составления графика отпусков на очередной год.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном учреждении, за второй и последующие годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с графиком предоставления отпусков.

4.2. Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее, чем за три календарных дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не будет произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести его на другой срок.

4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым по согласованию с Профсоюзным комитетом не позднее чем за две недели до наступления календарного года (*ст. 123 ТК РФ*).

При переносе срока отпуска на другое время с согласия работника и руководителя структурного подразделения в график отпусков с разрешения работодателя вносятся соответствующие изменения. Перенос отпуска производится на основании документа, составленного в произвольной форме.

Отзыв из отпуска производится только с письменного согласия работника.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена

по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска:

- беременных женщин;
- работников в возрасте до 18 лет;
- работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.4. В соответствии с действующим законодательством предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам в количестве дней:

4.4.1. 7 календарных дней за ненормированный рабочий день (*Постановление главы администрации края от 09.10.2002г. № 1155*) (ст. 119 ТК РФ). Список подразделений и должностей с ненормированным рабочим днем определен приложением № \_\_\_\_.

4.4.2. не менее 14 календарных дней работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3.1, 3.2, 3.3 или 4 степени, либо опасным условиям труда.

Количество дней дополнительного отпуска устанавливается не ниже предусмотренного Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденного постановлением Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974г. № 298/П-22 в переводе на календарные дни.

Количество дней отпуска и список подразделений и должностей с вредными условиями труда определен **приложением № \_\_\_\_**.

4.4.3. Работнику предоставляется освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- **один рабочий день один раз в три года**: работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья;

- **один рабочий день один раз в год**: работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья; за исключением:

Работников, не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работников, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, которые

имеют право на два рабочих дня один раз в год.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

- Один рабочий день в день сдачи крови и ее компонентов.

4.4.4. При наличии письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору работника, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (за вредные или опасные условия труда), которая превышает 7 календарных дней может заменяться денежной компенсацией (*размер денежной компенсации должен быть не менее средней заработной платы, исчисленной в порядке, предусмотренном статьей 139 Трудового кодекса РФ*).

- за непрерывную работу свыше трех лет в следующих должностях: врачам и среднему медицинскому персоналу участковых больниц, амбулаторий, фельдшерско-акушерских пунктов; врачам-терапевтам и педиатрам участковым, медицинским сестрам терапевтических и педиатрических участков поликлиник, заведующим-врачам терапевтическими и педиатрическими отделениями поликлиник; врачам общей практики (семейным врачам) и медицинским сестрам врачей общей практики (семейных врачей) продолжительностью 3 календарных дня;

- получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, и инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы продолжительностью 14 календарных дней;

В стаж работы, дающий право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными или опасными условиями труда, включается только фактически отработанное в соответствующих условиях время.

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

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (*ст. 120 ТК РФ*).

4.6. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за исключением выплаты за неиспользованные отпуска при увольнении, а также в случаях, предусмотренных статьями 117, 126 Трудового кодекса РФ.

4.7. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (как основные, так и дополнительные). Компенсация за неиспользованный основной отпуск выплачивается полностью, если в рабочем году работник отработал не менее 11 месяцев.

Полную компенсацию получают также работники, проработавшие от 5 ½ до 11 месяцев, если они увольняются в следствии:

- ликвидации организации или отдельных ее частей;
- сокращения штатов или численности, а также реорганизации или временной приостановки работ;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

В остальных случаях, если рабочий год работником отработан не полностью, то работники получают пропорциональную компенсацию, которая рассчитывается следующим образом:

-компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется из расчета 2,33 календарных дня (*28 дней : 12 месяцев*) за каждый отработанный полный месяц;

-компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется из расчета 2,58 календарных дня (*31 день : 12 месяцев*);

-компенсация за неиспользованный ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам-инвалидам предоставляется из расчета 2,5 календарных дня (*30 дней : 12 месяцев*);

Полными месяцами считаются те месяцы, в которых работник отработал

15 и более календарных дней.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением предоставляется и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока трудового договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

#### **4.8. Работодатель обязуется:**

4.8.1. Предоставлять ежегодные отпуска в удобное время на основании письменного заявления работника, предоставленному работодателю **до составления графика отпусков:**

- лицам, моложе 18 лет;
- работникам, обучающимся без отрыва от производства;
- работающим мужчинам, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы в данном учреждении;
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы в данном учреждении;
- лицам, награжденным знаком «Почётный донор России»;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Народный ...» или «Заслуженный...», как Российской Федерации, так и Кубани;
- супругам военнослужащих (одновременно с отпуском военнослужащих);
- работникам, получившим или перенесшим лучевую болезнь, другие заболевания, инвалидам вследствие Чернобыльской катастрофы и участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- инвалидам войны, ветеранам Великой Отечественной войны, ветеранам боевых действий на территории других государств;
- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- работникам, имеющим детей-инвалидов.

4.8.2. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.



4.8.3. По письменному заявлению работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- со свадьбой самого работника – не менее 5 календарных дней;
- со свадьбой детей – не менее 5 календарных дней;
- со смертью близких родственников – не менее 5 календарных дней;
- в случаях рождения ребенка – не менее 5 календарных дней;
- с поступлением ребенка в 1 класс – 1 сентября – 1 день;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам погибших военнослужащих – до 14 календарных дней в году;
- работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный работник здравоохранения Кубани», – до 1 месяца в году;
- женщинам, работающим в сельской местности, – 1 день в месяц;
- работникам, работающим по совместительству, на период учебного отпуска по основной должности;
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего или среднего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы, сдачи итоговых экзаменов при получении первого образования;
- работникам, работающим по совместительству, если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы (*ст. 286 ТК РФ*).

4.8.4. Предоставлять работнику на основании его письменного заявления отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время (*ст. 263 ТК РФ*):

- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери (отцу без матери), воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет, – до 14 календарных дней в году;
- опекунам (попечителям) несовершеннолетних детей – до 14 календарных дней в году.

4.8.5. Предоставлять отпуска по уходу за ребенком, а также отпуска

работникам, усыновившим ребенка, в соответствии со статьями 255 – 257 ТК РФ.

4.8.6. В соответствии со статьей 262 ТК РФ предоставлять работающим родителям (опекуну, попечителю) 4 дополнительных выходных дня в месяц с сохранением среднего дневного заработка для ухода за детьми-инвалидами, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по своему усмотрению, после предоставления справки о том, что второй родитель не воспользовался таким правом.

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

Перечень должностей работников и структурных подразделений учреждения, где по производственной необходимости предоставление перерыва не возможно, определен Правилами внутреннего трудового распорядка.

**4.10. Профсоюзный комитет** обязуется согласовывать график отпусков.

4.10.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением Работодателем обязательств, предусмотренных Правилами внутреннего трудового распорядка, выполнением условий коллективного договора и соглашений (*ст. 370 ТК РФ*).

4.10.2. Осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований статьи 113 ТК РФ при привлечении работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

## **V. ОПЛАТА ТРУДА**

«Работодатель обязуется:

5.1. Оплату труда работников учреждения производить в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК (далее по тексту – *Положение*), утвержденным руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.2. Локальные нормативные акты, регламентирующие вопросы оплаты труда работников, принимать по согласованию с выборным органом первичной организации Профсоюза в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

При разработке и реализации локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, обеспечивать

гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта РФ.

5.3. Обеспечить выплату заработной платы в рублях, 2 раза в месяц (13-го и 27-го числа) **надо 28-го числа** Заработную плату и другие виды выплат производить перечислением на указанный работником счет в банке, открытом в платежной системе «МИР», с которым заключен договор либо в кассе учреждения (ст. 136 ТК РФ).

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

5.4. 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.

5.5. 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).

5.6. 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, выплачивать расходы связанные с командировкой (проезд в оба конца, проживание, суточные)

5.7. 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 11.11.2009 № 916).

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

5.9. Работникам, задействованным при предоставлении платных медицинских услуг производить оплату труда в соответствии с Положением о платных медицинских услугах.

5.10. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения в соответствии с приложениями № 1 – 4 к

*Положению..*

5.11. Устанавливать работникам выплату компенсационного характера за работу с вредными или опасными условиями труда в размерах и порядке, определенных приложением № 12 к *Положению*.

5.12. Устанавливать работникам выплату компенсационного характера за работу в ночное время. Перечень подразделений и должностей работников учреждения и размеры выплаты определены приложением № 11 к *Положению*.

5.13. Устанавливать работникам выплаты стимулирующего характера за наличие квалификационной категории, ученой степени, почетных званий, выслуги лет в размерах и порядке, определенных в приложениях № 5, 10 к *Положению*.

5.14. Устанавливать работникам в целях поощрения за выполненную работу в пределах ассигнований, направляемых на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы, персональные выплаты к окладу (должностному окладу, ставке), премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за качество выполняемых работ, выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников.

Условия установления выплат стимулирующего характера (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, персональная выплата к окладу работника, премиальные выплаты по итогам работы, выплата за качество выполняемых работ) определяются приложениями № \_\_\_\_\_ к **коллективному договору**.

5.15. Оказывать работникам материальную помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от приносящей доход деятельности. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимать в соответствии с Положением и по согласованию с Профсоюзным комитетом на основании письменного заявления работника и наличия у работодателя экономии денежных средств:

- по смерти сотрудника или близкого родственника (мать, отец, муж/жена, родные брат/сестра, дети) – 4000 рублей
- к юбилейным датам (50 лет, 60 лет, 70 лет, 80 лет и т.д) – 4000 рублей
- при рождении ребенка в семье работника – 4000 рублей

### **5.16. Профсоюзный комитет обязуется:**

5.16.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем норм трудового законодательства, федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъекта РФ, Отраслевого соглашения, коллективного договора в части оплаты труда работников.

5.16.2. Участвовать в разработке и контроле за реализацией локальных нормативных актов учреждения, регламентирующих вопросы оплаты труда работников.

5.16.3. В сроки, установленные статьёй 372 Трудового кодекса РФ, рассматривать представленные Работодателем проекты локальных нормативных актов в части оплаты труда и направлять работодателю мотивированное мнение в письменной форме.

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

5.16.5. Воспользоваться, в случае необходимости, правом, предоставленным трудовым законодательством Российской Федерации, на обжалование в соответствующей государственной инспекции труда или в суде локального нормативного акта, принятого Работодателем без согласования с Профсоюзным комитетом.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

6.1.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда, прошедшее специальную оценку труда.

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

6.1.3. 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.

6.1.4. 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.

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

работодателя.

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

6.1.7. 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.

6.1.8. 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.

6.1.9. 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.

6.1.10. 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).

6.1.11. 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.

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

### **6.3. Работодатель обязан обеспечить:**

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

6.3.2. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК с учётом мнения Профсоюзного комитета ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов и ознакомление работников с требованиями охраны труда.

6.3.3. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК

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

6.3.5. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

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

6.3.7. Применение сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты работников (Приложение № 15 «Перечень профессий (должностей) работников ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК, которым предусмотрена бесплатная выдача санитарно-гигиенической одежды, санитарной обуви и санитарных принадлежностей» к настоящему Договору).

6.3.8. Приобретение и выдачу за счёт собственных средств сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 14 «Перечень профессий (должностей) работников ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК, которым предусмотрена бесплатная выдача специальной одежды, специальной обуви и других индивидуальных средств защиты» к настоящему Договору), контролирует правильное их использование, обеспечивает их ремонт, стирку (чистку).

6.3.9. Приобретение и выдачу 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 (Приложение № 16 «Перечень профессий (должностей) работников ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК, которым предусмотрена бесплатная выдача смывающих и обеззараживающих средств» к настоящему Договору).

6.3.10. 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 «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК, согласованным с Профсоюзным комитетом ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК

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

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

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

6.3.14. Проведение аттестации рабочих мест- удалить, надо



**специальная оценка** по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

6.3.15. 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.

6.3.16. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать 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).

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

6.3.18. 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.

6.3.19. 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.

6.3.20. 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.

6.3.21. 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.

6.3.22. Обязательное социальное страхование работников ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.3.23. Обязательное страхование работников ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК, 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).

6.3.24. Обеспечить бесплатную выдачу молока работникам в соответствии с Приложением №к Договору. Либо письменному заявлению работника заменить выдачу молока денежной компенсацией, эквивалентной стоимости молока.

**6.4. В области охраны труда каждый работник обязан:**

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда.

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

6.4.4. 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).

6.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования). Затраты, связанные с прохождением предварительного медицинского осмотра работодатель компенсирует в полном размере по истечению 4 месяцев непрерывной работы при предоставлении платежных документов (квитанции, счета, чеки и т.д.).

6.5. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда:

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

6.5.2. 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.

6.5.3. 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.

6.5.4. 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.

6.5.5. 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.

6.5.6. 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.

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

6.6. По инициативе работодателя и (или) по инициативе работников создается комиссия по охране труда. В ее состав на паритетной основе входят представители работодателя и представители Профсоюзного комитета ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК

6.6.1. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма профессиональных, 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 Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

6.6.2. Комиссия по охране труда в своей работе руководствуется «Положением о комитете (комиссии) по охране труда» (Приложение № 11 к настоящему Договору), согласованным с Профсоюзным комитетом ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК

6.7. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК ежегодно разрабатывает «План мероприятий по снижению и предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний в МБУЗ «Туапсинская РБ №2» и обеспечивает финансирование и выполнение включённых в него мероприятий.

6.8. Управление охраной труда в учреждении осуществляется в соответствии с «Положением о системе управления охраной труда в ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК (Приложение № 12 к настоящему Договору), согласованным с Профсоюзным комитетом ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК

6.9. 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.

6.10. Работодатель на паритетных началах совместно с Профсоюзным комитетом 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.

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

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

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

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

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

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

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

## **7.6. Работодатель обязуется:**

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

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, а также о создании комиссии, занимающейся вопросами высвобождения;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под расписку (ст. 180 ТК РФ);

7.6.2. 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.

7.6.3. Не менее, чем за три месяца письменно сообщать Профсоюзному комитету, 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 Профсоюзный комитет 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.

7.6.4. В течение срока массового увольнения осуществлять за счёт средств ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК (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.

7.6.5. 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 Профсоюзного комитета вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в целях предотвращения

массовых увольнений работников и сохранения рабочих мест (ст. 73 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 Профсоюзного комитета (ч.3 ст. 82 ТК РФ).

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

7.8. 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.

#### **7.9. Профсоюзный комитет обязуется:**

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

7.9.2. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК

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

### **8.СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

В сфере предоставления социальных гарантий Стороны признали необходимым:

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

8.2. Работодатель обязуется:

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

8.2.2. Осуществлять страхование от несчастных случаев на производстве.

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

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

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

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

8.2.7. Производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской помощи работникам ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании.

8.2.8. Внедрять в повседневную жизнь работников ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК производственную и оздоровительную гимнастику, создавать комнаты психологической разгрузки.

8.2.9. Обеспечить обустройство служебных помещений (комнат).

### **8.3. Профсоюзный комитет обязуется:**

8.3.1. Обеспечивать контроль за соблюдением права работников ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных действующим федеральным законодательством.

8.3.2. Активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих.

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

- учебно–спортивные мероприятия;
- приобретение спортивного инвентаря;
- культурно – массовые мероприятия;
- приобретение путевок в оздоровительные лагеря, санатории-профилактории, дома отдыха.

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

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГБУЗ «ТУАПСИНСКАЯ ЦРБ №2» МЗ КК, ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА**

Каждый имеет право на объединение, включая право создавать профессиональные союзы для защиты своих интересов (гл. 58 ТК РФ). Никто не может быть принужден к вступлению в какое-либо объединение или пребыванию в нем.

### **9.1. Работодатель обязуется:**

9.1.1. Включать представителей Профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК в соответствии со ст.52 ТК РФ.

9.1.2. Предоставлять Профсоюзному комитету ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК информацию по следующим вопросам (ст.53 ТК РФ, ст. 17

Закона о профсоюзах):

- экономического положения ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК;
- реорганизации и ликвидации ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК;
- предполагаемого высвобождения работников в связи с сокращением рабочих мест, реорганизацией или ликвидацией ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК;
- предполагаемого введения или изменения норм оплаты труда;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- намеченных мероприятий по улучшению жилищно-бытовых и социальных условий работников.

9.1.3. Не препятствовать осуществлению Профсоюзным комитетом ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и право требовать устранения выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.19 Закона о профсоюзах).

9.1.4. Обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников у администрации ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК, в комиссии по трудовым спорам.

9.1.5. Принимать локальные нормативные акты ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК по согласованию с Профсоюзным комитетом.

9.1.6. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения различными категориями профсоюзного актива своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК

9.1.7. Освобождать от работы членов Профсоюзного комитета ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК, не освобождённых от основной работы, для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзными органами съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы (ст.374 ТК РФ, ст.25 п.5 Закона о профсоюзах).

9.1.8. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу на другую работу председателя Профсоюзного комитета ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК или его заместителя без учёта мотивированного мнения организации Профсоюза медицинских работников Краснодарского края в период действия их полномочий, а также в течение двух лет после прекращения их полномочий.

9.1.9. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно бесплатно в безналичной форме перечислять на счёт областного Комитета Профсоюза работников здравоохранения членские профсоюзные взносы в размере 1 % из заработной платы работников (ст.8, 21, 32 ФЗ от 19.05.1995г. № 82-ФЗ «Об общественных объединениях», ст.28 ФЗ от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).



9.1.10. Разрешать 1 раз в год (дата оговаривается с председателем Профсоюзного комитета 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).

9.1.11. Распространять на работников, избранных на освобождённые должности в органы Профсоюза, действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК

9.1.12. Обеспечивать гарантии, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ для работников, входящих в состав Профсоюзного комитета и не освобождённых от основной работы (ст. 374, 375, 376 ТК РФ).

9.2. В целях создания условий деятельности Профсоюзного комитета ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК Работодатель:

9.2.1. Предоставляет Профсоюзному комитету в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон, Интернет), транспорт (по заранее согласованному графику), организует за свой счёт уборку помещений и ремонт оргтехники (ст.377 ТК РФ, ст.28 п.1 Закона о профсоюзах).

9.2.2. Осуществляет подписку за счёт средств ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК необходимых периодических изданий по списку, представляемому Профсоюзным комитетом.

9.2.3. Предоставляет в бесплатное пользование Профсоюзного комитета юридическую базу данных, установленную в ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК .

9.2.4. При наличии в собственности или на правах аренды в ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК зданий, сооружений, помещений или других объектов, а также баз отдыха, спортивных и оздоровительных центров, Работодатель предоставляет их в бесплатное пользование Профсоюзному комитету 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).

## **10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

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

10.1.В течение всего периода действия настоящего Договора Работодатель и профсоюзная организация 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 профсоюзной организации, 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 в праве 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.

10.2. Право работников на забастовку осуществляется в порядке, предусмотренном действующим законодательством. Участие в забастовке является добровольным. В соответствии со ст. 55 Конституции РФ являются незаконными забастовки, создающие реальную угрозу основам конституционного строя и здоровью других лиц. Профсоюзная организация, 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.

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

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

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

Профсоюзная организация ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК, при наличии на то оснований, вправе ставить перед уполномоченными на то лицами, вопрос о смещении, либо наказании должностных лиц, не выполняющих обязательств по Договору, допускающих нарушение требований действующего законодательства.

Работодатель (уполномоченное лицо) рассматривает решение профсоюзной организации (собрания, конференции) о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении Договора и информирует о принятых мерах.

11.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и правил охраны труда, в невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором или в препятствии деятельности представителей органов государственного надзора и контроля соблюдения требований трудового законодательства, охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (ст. 419 ТК РФ, ст. 26 Закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях»).

11.3. При невыполнении обязательств настоящего коллективного договора по причинам, признанным Сторонами уважительными, Стороны

принимают дополнительные согласованные меры к обеспечению выполнения этих обязательств.

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

Коллективный договор с \_\_\_\_\_ приложениями принят на собрании сотрудников ГБУЗ «Туапсинская ЦРБ №2» МЗ КК