

От имени работодателя:
Главный врач Государственного автономного учреждения здравоохранения Пермского края «Городская клиническая больница №4»



А.В. Ронзин

приказ от « 17.02.2021 » 2020 года
№ 200-1-05-4404

От имени работников:
председатель профсоюзной организации Государственного автономного учреждения здравоохранения Пермского края «Городская клиническая больница №4»



О.Г. Каракулов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения здравоохранения Пермского края
«Городская клиническая больница №4»

с 2020 года по 2023 год

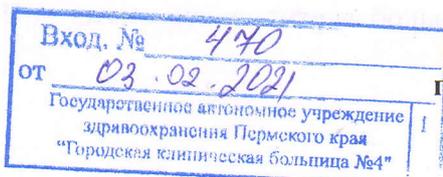
Принят на конференции работников, протокол от 15 декабря 2020 года

Копию Коллективного договора получила 03.02.2021 заместитель главного врача по кадрам Спешилова С.В.



Подлинный экземпляр Коллективного договора получила 03.02.2021 заведующая кадровой службой Наисбулдина И.И.

Подлинный экземпляр коллективного договора получил 03.02.2021 Председатель профкома ГАУЗ ПК "ГКБ №4" О.Г. Каракулов



Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен в рамках социального партнерства в целях обеспечения, соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий труда;

Договор направлен на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, Отраслевого тарифного соглашения.

Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении здравоохранения Пермского края «Городская клиническая больница №4» (далее – ГАУЗ ПК «ГКБ №4», учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей (статья 408 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель - в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя главного врача Ронзина Андрея Владимировича.

Работники - в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя - председателя первичной профсоюзной организации ГАУЗ ПК «ГКБ №4» Каракулова Олега Геннадьевича.

1.2. Представительным органом Работников ГАУЗ ПК «ГКБ №4» является первичная профсоюзная организация ГАУЗ ПК «ГКБ №4» (далее – Профсоюз).

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенные сторонами (статья 46 ТК РФ).

1.4. Во исполнение настоящего Договора в ГАУЗ ПК «ГКБ №4» могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором, а в случаях, предусмотренных ТК РФ, данные локальные нормативные акты согласовываются с Профсоюзом.

1.5. Работники ГАУЗ ПК «ГКБ №4», представляющие их интересы Профсоюз и Работодатель являются сторонами социального партнерства на локальном уровне.

Взаимоотношения между Работниками и Работодателем осуществляются на принципах, в формах и в порядке, установленных статьями 24-31 ТК РФ.

1.6. Договор заключается в письменной форме.

1.7. Изменения и дополнение Договора производятся в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, предусмотренном Договором (статья 44 ТК РФ). Любые изменения в Договор возможны только по взаимному согласию сторон, вносятся путем коллективных переговоров. Работодатель не вправе в одностороннем порядке отказываться от исполнения условий Договора.

1.8. Стороны пришли к соглашению, о том, что Договор заключен сроком на три года, вступает в силу с момента его подписания сторонами и доводится до сведения Работников, в течение 10 рабочих дней размещается его отсканированный вариант в общебольничной электронной сети ГАУЗ ПК «ГКБ №4».

1.9. Стороны имеют право:

- продлить срок действия Договора на срок не более трёх лет;
- изменить или дополнить настоящий Договор.

1.10. При смене руководителя больницы Договор не утрачивает силу (статья 43 ТК РФ).

Раздел 2. Кадровая политика в ГАУЗ ПК «ГКБ №4»

2.1. Кадровая политика – совокупность правил, и норм, целей и представлений, которые определяют в ГАУЗ ПК «ГКБ №4» направление и содержание работы с персоналом, а так же реализацию целей и задач управления персоналом.

2.2. Кадровая политика формируется руководителем ГАУЗ ПК «ГКБ №4» и реализуется кадровой службой ГАУЗ ПК «ГКБ №4» в процессе выполнения ее Работниками своих функций. Принципы, методы, правила и нормы в области работы с персоналом сформулированы, зафиксированы в локальных и иных нормативных актах (Правилах внутреннего трудового распорядка ГАУЗ ПК «ГКБ №4»; настоящим Договором).

2.3. Стороны Коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с Работниками, при поступлении на работу в ГАУЗ ПК «ГКБ №4» оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на время выполнения определенной работы.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.

2.5. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия Работника допускается лишь в случаях, предусмотренных в действующем законодательстве.

2.6. При приеме на работу Работодатель должен ознакомить Работника под роспись с:

- настоящим Договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка ГАУЗ ПК «ГКБ №4»;
- должностной инструкцией Работника;
- положением о системе оплаты труда Работников ГАУЗ ПК «ГКБ №4»;
- положением об оплате труда Работников за счёт средств ГАУЗ ПК «ГКБ №4», полученных от предпринимательской деятельности;
- локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции Работника.

2.7. Работодатель признает, что гарантированная занятость – одно из важнейших условий жизнеобеспечения Работников и несет ответственность за принятие исчерпывающих мер по обеспечению стабильной занятости своих Работников.

2.8. Стороны настоящего Договора обязуются, в случае массового высвобождения Работников, совместно разработать и реализовать программу мероприятий по содействию занятости в условиях массового высвобождения, в соответствии с действующим законодательством.

2.9. При сокращении численности или штата Работников, Работодатель организует проведение консультаций с Работниками, подпадающим под сокращение, в соответствии с ТК РФ.

2.10. Работодатель обеспечивает Работнику своевременное (не реже одного раза в пять лет) повышение квалификации за счет средств Работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.11. Работодатель имеет право в силу производственной необходимости с согласия Работника направить его на профессиональную подготовку и профессиональную переподготовку за счет средств Работодателя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.12. Работодатель содействует Работнику в оформлении документов для аттестационной комиссии Министерства здравоохранения Пермского края при получении квалификационной категории по его личному заявлению, поданному не позднее, чем за шесть месяцев до возникновения права, а также дифференциацию оплаты труда по результатам аттестации.

2.13. ГАУЗ ПК «ГКБ №4» имеет фирменный логотип, который используется в официальных документах учреждения.

2.14. В ГАУЗ ПК «ГКБ №4» за безупречную и эффективную работу к работникам применяются следующие виды награждения:

2.14.1. объявление благодарности;

2.14.2. награждение благодарственным письмом;

2.14.3. награждение грамотой;

2.14.4. награждение нагрудным знаком «ГАУЗ ПК «ГКБ №4» «За заслуги перед больницей».

2.15. Решение о награждении работника принимается главным врачом ГАУЗ ПК «ГКБ №4» по представлению группы работников, руководителя структурного подразделения, одного из заместителей главного врача, общего собрания работников (конференции) или по представлению представителя нанимателя в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Раздел 3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях).

3.1.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме в кассе ГАУЗ ПК «ГКБ №4», либо по письменному заявлению Работника о перечислении на его лицевой счет карты «МИР», в кредитную организацию, в соответствии с действующим законодательством, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором в следующие дни:

- 20-го числа текущего месяца - суммы оплаты труда за первую половину месяца в размере не более 50% от среднемесячной заработной платы за фактически отработанное рабочее время с 1 по 15 число месяца;

- 5-го числа следующего месяца - суммы оплаты труда за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

Работодатель извещает работника о составных частях заработной платы при выплате заработной платы.

По заявлению работников работодатель направляет расчетные листки в электронном виде на указанный в заявлении адрес электронной почты работника.

Работник вправе выбрать кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, а также заменить кредитную организацию сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Дни выплаты, предусмотренные настоящим Коллективным договором, могут измениться в связи с внесением изменений в нормативные правовые акты Пермского края, которые, возможно, будут устанавливать для медицинских организаций конкретные дни выплаты заработной платы работникам в целом по Пермскому краю.

3.1.3. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы в учреждениях здравоохранения - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

3.1.4. Повышение (индексацию) заработной платы Работникам ГАУЗ ПК «ГКБ №4» производить в сроки и в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.5. Использовать в качестве оптимальной меры (нормы) труда и меры оплаты труда Работников ГАУЗ ПК «ГКБ №4» следующие системы и формы оплаты труда: повременную, сдельную, учитывая утвержденные локальные нормативные акты (показатели и критерии эффективности деятельности работников и прочие).

Критерий эффективности деятельности - соотношение, характеризующее степень достижения цели деятельности и принимающее различные числовые значения в зависимости от используемых воздействий на объект деятельности или конкретных результатов деятельности.

Системы оплаты труда устанавливаются локальными нормативными актами ГАУЗ ПК «ГКБ № 4» в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и включают в себя:

- размеры должностных окладов;
- выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты стимулирующего характера;
- системы премирования.

Принятие локальных нормативных актов осуществляется с соблюдением процедуры учета мнения Профсоюза, прописанной в статье 372 ТК РФ.

3.1.6. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим законодательством и локальными нормативными актами ГАУЗ ПК «ГКБ №4».

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ).

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами ГАУЗ ПК «ГКБ №4», настоящим Договором.

3.1.7. Оплата труда Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, производится в повышенном размере по сравнению с должностными окладами, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.1.8. В соответствии с Соглашением о взаимодействии между Министерством здравоохранения Пермского края и Пермской краевой организацией профсоюза работников здравоохранения РФ в области социально-трудовых отношений и социальной защиты работников учреждений здравоохранения Пермского края производится повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки труда, в рекомендуемых размерах:

Класс (подкласс) 3.1 – не менее 4% должностного оклада,

Класс (подкласс) 3.2 – 7% должностного оклада,

Класс (подкласс) 3.3 – 10% должностного оклада,

Класс (подкласс) 3.4 – 13% должностного оклада.

3.1.9. Конкретные размеры повышения оплаты труда, порядок, сроки и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных доплат устанавливаются локальными нормативными актами, настоящим Договором, либо трудовым договором с учетом мнения Профсоюза в соответствии с требованиями статей 146-154 ТК РФ.

3.1.10. Сверхурочная работа - работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться Договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. 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.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.1.11. Работа в выходные или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза, трудовым договором.

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

3.1.12. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом ГАУЗ ПК «ГКБ №4», принимаемым с учетом мнения Профсоюза, трудовым договором.

3.1.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих Работников без освобождения от своей основной работы, определенной трудовым договором, конкретный размер доплаты, устанавливается соглашением сторон, утверждается локальным нормативным актом с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.2. В области нормирования труда стороны договорились:

3.2.1. Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определенных Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

3.2.2. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам специальной оценки условий труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения Профсоюза.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

3.2.3. Учащимся вузов, выпускникам медицинских училищ, колледжей, и молодым специалистам основных профессий могут быть установлены нормы выработки, пониженные на 10 процентов на срок до трех месяцев.

3.3. По вопросам гарантий и компенсаций стороны договорились.

3.3.1. В случае целевого направления в служебную командировку Работнику (в том числе для повышения квалификации и планового усовершенствования) возмещаются расходы по

проезду, найму жилого помещения, суточные не ниже размеров, установленных Правительством Российской Федерации и иные командировочные расходы, согласно локальных нормативных актов ГАУЗ ПК «ГКБ №4».

Порядок и конкретные размеры возмещения расходов, связанные со служебными командировками, определяются локальными нормативными актами ГАУЗ ПК «ГКБ №4».

3.3.2. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательное учреждение, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями 173-177 ТК РФ.

3.3.3. В случае простоя по вине работодателя оплата работнику осуществляется в размере не менее двух третей его средней заработной платы.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

По вопросам рабочего времени стороны договорились:

4.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, а для медицинских Работников не более 39 часов в неделю, в том числе медицинских Работников, проживающим и работающим в сельской местности и в поселках городского типа.

Учет времени, фактически отработанного каждым работником ведется уполномоченным лицом Работодателя.

4.2. В рабочее время включаются периоды выполнения основных и подготовительно-заключительных мероприятий (подготовка рабочего места, получение заданий, получение и подготовка материалов, инструментов, ознакомление с нормативно-правовой и технической документацией, подготовка и уборка рабочего места, оформление и сдача готовых документов т.п.).

4.3. В продолжительность рабочего времени не включается время, которое затрачивается на дорогу до рабочего места (включая время, затраченное на передвижение от проходной, до рабочего места, переодевание и умывание перед началом и после окончания рабочего дня, обеденный перерыв).

Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат оформлению в виде дополнительного соглашения к трудовому договору Работника в качестве обязательных.

4.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

4.4.1. для медицинских Работников – не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ);

4.4.2. для отдельных категорий в зависимости от должности и специальности определяется:

- 36 часов в неделю – согласно Перечню должностей и (или) специальностей медицинских Работников, отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 36-часовую рабочую неделю;

- 33 часа в неделю – согласно Перечню должностей и (или) специальностей медицинских Работников, отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 33-часовую рабочую неделю;

- 30 часов в неделю – согласно Перечню должностей и (или) специальностей медицинских Работников, отделений, палат, кабинетов и условий труда, работа в которых дает право на сокращенную 30-часовую рабочую неделю.

4.4.3 для Работников в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;

4.4.4. для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;

4.4.5. для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, не более 35 часов в неделю;

4.4.6. для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (статья 92 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины норм, установленных частью первой статьи 92 ТК РФ для лиц соответствующего возраста.

В соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени для других категорий Работников (педагогических).

4.5. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя с предоставлением заявления от работника с указанием причины.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 93 ТК РФ).

4.7. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для Работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 7 часов (статья 94 ТК РФ);

- для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет – 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – 4 часов;

- для инвалидов – в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов;

- при 30-часовой рабочей неделе – 6 часов.

4.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

В непрерывно действующих структурных подразделениях ГАУЗ ПК «ГКБ №4» и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Медицинским работникам, занятым оказанием экстренной и неотложной медицинской помощи, переработка нормы часов компенсируется предоставлением Работникам дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам установленным для сверхурочной работы. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (статья 95 ТК РФ).

4.9. Ночное время – время с 22 часов до 6 часов (статья 96 ТК РФ).

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для Работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для Работников, принятых специально для работы в ночное время.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; Работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, Работники, имеющие детей – инвалидов, а также Работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные Работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.10. Работодатель имеет право в установленном законом порядке привлекать Работника к работе за пределами, установленной для Работника продолжительности рабочего времени в следующих случаях:

- для сверхурочной работы в порядке статьи 99 ТК РФ;
- если Работник работает на условиях ненормированного рабочего дня в порядке статьи 101 ТК РФ.

4.11. Не допускать привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, Работников в возрасте до восемнадцати лет, других категории Работников в соответствии со статьей 99 ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.12. В области режима рабочего времени стороны договорились:

4.12.1. Режим рабочего времени ГАУЗ ПК «ГКБ №4»: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя, работа с ненормированным рабочим днем (статья 100 ТК РФ).

4.12.2. Сменная работа – работа в две, три, четыре смены – вводится в целях эффективного оказания медицинских услуг и экстренной медицинской помощи больным. Для медицинских Работников устанавливается сменный режим рабочего времени и выходные дни согласно графику сменности.

4.12.3. Режим ненормированного рабочего дня устанавливается для Работников, чьи должности утверждены локальным нормативным актом ГАУЗ ПК «ГКБ №4» (статья 101 ТК РФ).

4.12.4. Режим гибкого рабочего времени, а также начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня в режиме гибкого рабочего времени определяется трудовым договором (статья 102 ТК РФ), заключенного на основании заявления от работника с указанием причины.

Режим гибкого рабочего времени - это порядок организации рабочего времени, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня (смены) определяются по соглашению сторон трудового договора.

4.12.5. Когда по условиям производства (работы), в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников (включая работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда) ежедневная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать один год.

Нормальное число рабочих часов за учетный период (месяц, квартал, год) определяется исходя из установленной для данной категории работников ежемесячной продолжительности рабочего времени. Для работников, работающих неполный рабочий день (смену) и (или) неполную рабочую неделю, нормальное число рабочих часов за учетный период соответственно уменьшается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка ГАУЗ ПК «ГКБ №4» (статья 104 ТК РФ).

4.13. Уполномоченное лицо Работодателя ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым Работником, в течение учетного периода (в том числе с учетом автоматизированных систем).

По вопросам перерывов в работе и времени отдыха стороны договорились:

4.14. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка ГАУЗ ПК «ГКБ №4» или по соглашению между Работником и Работодателем.

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка ГАУЗ ПК «ГКБ №4» (статья 108 ТК РФ).

4.15. Всем Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе – суббота. Оба выходных дня предоставляются подряд.

В связи с невозможностью приостановки медицинской деятельности в условиях круглосуточного стационара в выходные дни, выходные дни Работникам, непосредственно задействованным в лечебном процессе и обеспечивающим его функционирование, предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников, согласно правилам внутреннего трудового распорядка ГАУЗ ПК «ГКБ №4» (статья 111 ТК РФ).

4.16. Нерабочие праздничные дни (утвержденные постановлением Правительства Российской Федерации):

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства;

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Работникам, за исключением Работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяется локальным нормативным актом ГАУЗ ПК «ГКБ №4», принимаемым с учетом мнения Профсоюза, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (статья 112 ТК РФ).

4.17. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых, зависит в дальнейшем нормальная работа ГАУЗ ПК «ГКБ №4» в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия, допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного имущества;

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, допускается с письменного согласия Работника.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению (приказу) Работодателя (статья 113 ТК РФ).

По предоставлению отпусков стороны договорились:

4.18. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;
- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненный основной отпуск) – в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;

- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющим особый характер работы, за ненормированный рабочий день, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Перечень работ, профессии и должности, по которым предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, устанавливается внутренним локальным актом ГАУЗ ПК «ГКБ №4».

4.19. Очередность в предоставлении оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюза, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

График отпусков обязателен для исполнения, как для Работодателя, так и для Работника.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись, не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям Работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;

- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.21. Допускается внесение изменений в график отпусков сроков предоставления отпуска по желанию Работника при наличии письменного заявления Работника с указанием причины (с визой непосредственного руководителя структурного подразделения) о перенесении запланированного отпуска на более поздний срок или заявления о предоставлении отпуска в более ранние сроки.

При этом Работодатель должен быть уведомлен в письменном виде не позднее, чем за 10 рабочих дней до предполагаемого отпуска.

Основной и дополнительный отпуск по желанию Работника могут суммироваться и предоставляться одновременно, могут делиться на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней, в соответствии со статьей 125 ТК РФ.

4.22. Режим рабочего времени и времени отдыха размер, порядок, условия предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков конкретизируются во внутренних локальных актах ГАУЗ ПК «ГКБ №4», графиках сменности, графиках отпусков.

4.23. На основании части 1 и 2 статьи 126 ТК РФ по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, либо любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

4.24. Предоставлять Работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по их письменному заявлению, продолжительность которого определяется в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- для проводов ребенка в первый класс и по окончанию школы (последний звонок) - 1 день;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.25. Дополнительные выходные дни Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, предоставляются:

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

4.26. Работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов.

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Раздел 5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме информирует Профсоюз, не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников ГАУЗ ПК «ГКБ №4» может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (статья 82 ТК РФ).

Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профсоюза в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам:

- с более высокой производительностью труда и квалификацией.
- при равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком; Работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; Работникам повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- лицам предпенсионного возраста (в соответствии с действующим законодательством);
- лицам, проработавшим более 10 лет в ГАУЗ ПК «ГКБ №4» (при равной производительности труда и квалификации).

5.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников.

При предполагаемом массовом высвобождении Работников в ГАУЗ ПК «ГКБ №4» создается комиссия из представителей администрации и Профсоюза.

5.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух Работников из одной семьи одновременно.

5.4. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- не использует или сокращает прием иностранной рабочей силы;
- приостанавливает найм новых Работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения Работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения Работников.

5.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не более двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка, предлагаются вакансии во всех структурных подразделениях (в том числе за пределами соответствующего населенного пункта).

Раздел 6. Гарантии работникам при возможной смене собственника имущества учреждения, изменении подведомственности учреждения, его реорганизации, изменения типа государственного учреждения

6.1. При смене собственника имущества учреждения новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право расторгнуть трудовой договор с руководителем учреждения, его заместителями и главным бухгалтером.

6.2. Смена собственника имущества учреждения не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками учреждения (статья 75 ТК РФ).

6.3. В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК РФ.

6.4. При смене собственника имущества учреждения сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

6.5. Изменение подведомственности (подчиненности) учреждения или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками учреждения.

6.6. При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных пунктом 6.5 Договора, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 ТК РФ.

Раздел 7. Охрана труда

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности систему сохранения жизни и здоровья Работников в процессе трудовой деятельности, включающей в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно – профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

7.2. Работодатель обязуется проводить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание услуг.

7.3. Работодатель обязуется осуществлять следующий перечень реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков определяется работодателем исходя из специфики его деятельности:

7.3.1. выполнение мероприятий улучшения условий труда по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах (статья 212 ТК РФ);

7.3.2. проведение периодического медицинского осмотра (статья 212, 213 ТК РФ);

7.3.3 организация и проведение индивидуального дозиметрического контроля при выполнении работ с источниками ионизирующего излучения (статья 212 ТК РФ, МУ 2.6.1.3015-12 п.4.2);

7.3.4. организация обучения руководителей отделений и старших медицинских сестер по вопросам охраны труда (статья 225 ТК РФ);

7.3.5. ежегодное проведение перееаттестации работников по:

- правилам электробезопасности и технической эксплуатации электроустановок;
- эксплуатации паровых стерилизаторов;
- обслуживанию дезинфекционных камер;

7.3.6. один раз в три года проведение перееаттестации работников по:

- радиационной безопасности;

7.3.7. проведение производственного контроля согласно программы (постановление Минздрава РФ от 13.07.2001 № 18 о введении СП 1.1.1058-01).

7.4. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях. Укрепляет службу охраны труда и промышленной безопасности, оборудует и обеспечивает работу кабинета охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001 № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации кабинета охраны труда и уголка охраны труда». Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещения, предоставляет средства связи и другое материальное обеспечение, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и охране труда (статья 212 ТК РФ).

7.5. В соответствии с результатами специальной оценки условий труда организуется выдача молока или других равноценных пищевых продуктов Работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов), и уровни которых превышают установленные нормативы.

Выдача и употребление молока или других равноценных пищевых продуктов должны осуществляться в буфетах, столовых или в помещениях, специально оборудованных в соответствии с утвержденными в установленном порядке санитарно-гигиеническими требованиями.

Норма бесплатной выдачи молока составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены. Если время работы во вредных условиях труда меньше

установленной продолжительности рабочей смены, молоко выдается при выполнении работ в указанных условиях в течение не менее чем половины рабочей смены – в течение рабочего дня.

Замена молока равноценными пищевыми продуктами допускается с согласия Работников и с учетом мнения Профсоюза (замена молока осуществляется один раз в год по письменному заявлению Работников, заявления подаются в срок до первого ноября текущего года). Обратная замена производится также на основании личного заявления Работника на имя Работодателя.

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

Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов на основании получаемой информации с официального сайта Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Пермскому краю.

Не допускается замена молока сметаной, сливочным маслом, другими продуктами (кроме равноценных, предусмотренных нормами бесплатной выдачи равноценных пищевых продуктов, которые могут выдаваться работникам вместо молока), а также выдача молока или других равноценных пищевых продуктов за одну или несколько смен вперед, равно как и за прошедшие смены.

Ответственность за обеспечение бесплатной выдачи Работникам молока и равноценных пищевых продуктов, а также за соблюдение настоящих норм и условий их выдачи возлагается на уполномоченное лицо Работодателя.

Раздел 8. Гарантии деятельности Профсоюза

Работодатель обязуется:

8.1. Безвозмездно предоставить Профсоюзу по письменному заявлению оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение – комнату в административном корпусе ГАУЗ ПК «ГКБ №4», а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте (местах), для обеспечения деятельности Профсоюза (статья 377 ТК РФ).

8.2. Удерживать и перечислять на профсоюзный счет ежемесячно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям Работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом Профсоюза.

8.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке Профсоюзу информацию о деятельности ГАУЗ ПК «ГКБ №4», перспективах развития, об организационных и структурных изменениях деятельности.

8.4. Предоставлять Профсоюзу возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения деятельности ГАУЗ ПК «ГКБ №4». Предоставлять помещения в сроки и время по соглашению с администрацией ГАУЗ ПК «ГКБ №4».

8.5. Сохранять средний заработок профсоюзному активу (председатель и члены профкома, профорги групп) на период выполнения работ в выборных профсоюзных органах, а также на период участия в профсоюзных конференциях, профсоюзных съездах, профсоюзных семинарах, при обучении на профсоюзных курсах (статья 374 ТК РФ).

Раздел 9. Обязательства Работодателя

9.1. Соблюдать нормы трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий Договора, соглашений и трудовых договоров.

9.2. Применять для наименования профессий Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, для наименования должностей инженерно-технических работников и служащих – квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих и тарифно-квалификационные характеристики по общеотраслевым должностям служащих, профессиональные стандарты, тарифные системы оплаты труда.

9.3. привлекать в коллегиальные органы управления учреждения представителей Профсоюза.

9.4. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

9.5. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

9.6. Разрабатывать и по согласованию с Профсоюзом утверждать инструкции по охране труда;

9.7. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда (статьи 212, 225 ТК РФ);

9.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обеспечить прохождение обязательных психиатрических освидетельствований работников.

9.9. Обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

9.10. Обеспечивать Работников специальной одеждой при исполнении ими должностных обязанностей, в зависимости от условий работы с учетом утвержденного локальными нормативными актами фирменного стиля одежды ГАУЗ ПК «ГКБ №4».

9.11. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;

9.12. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

9.13. Вести коллективные переговоры, а также заключать Договор в порядке, установленном ТК РФ;

9.14. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Договора, соглашения и контроля за их выполнением;

9.15. Знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

9.16. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

9.17. Обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

9.18. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

9.19. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права,

коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

9.20. Проводить периодические медицинские осмотры за счет Работодателя (статья 213 ТК);

9.21. Не допускать Работников к исполнению ими трудовых обязанностей не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований по охране труда; инструктаж по пожарной безопасности; без прохождения обязательных предварительных, ежегодных медицинских осмотров; в случае медицинских противопоказаний, не предоставивших необходимые документы для осуществления трудовой деятельности в учреждении.

9.22. Предоставлять работникам рабочие дни для прохождения диспансеризации, в количестве, предусмотренном действующим законодательством, при этом сохранять место работы и средний заработок за работником (статья 185.1 ТК РФ).

9.23. Обеспечить Работников:

- сертифицированными специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (статьи 212, 221 ТК РФ);

- смывающими и обезвреживающими средствами, прошедшими обязательную сертификацию или декларирование соответствия (статья 212 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н);

9.24. Перечень профессий Работников, получающих бесплатно специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, утверждается Работодателем по согласованию с Профсоюзом;

9.25. Обеспечить выдачу молока или других равноценных пищевых продуктов, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах (статья 222 ТК РФ, Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ, приказы Министерства труда и социального развития РФ от 20.01.2015 № 24н, от 24.04.2015 № 250н);

9.26. Проводить поэтапную специальную оценку условий труда с участием представителей Профсоюза (Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ, статья 212 ТК РФ);

9.27. Проводить расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (статьи 227-230 ТК).

9.28. Ежегодно опубликовывать отчеты о своей деятельности и об использовании закрепленного за ним имущества в определенных учредителем автономного учреждения средствах массовой информации. Своевременно предоставлять информацию, необходимую для размещения на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» Федеральным казначейством.

Раздел 10. Обязательства Работников

10.1. Работник обязуется:

10.1.1. Работать честно, добросовестно, эффективно использовать рабочее время для высокопроизводительного труда, не допускать действий, мешающих другим Работникам выполнять их трудовые обязанности.

10.1.2. Повышать производительность труда, улучшать качество работы, проявлять инициативу и творческий подход к работе, обеспечивать выполнение сменно-суточных заданий, постоянно повышать уровень профессиональных и экономических знаний.

10.1.3. Соблюдать требования безопасности, противопожарной безопасности, гражданской обороны и защиты от чрезвычайных ситуаций, антитеррористической защищенности и санитарной гигиены, предусмотренные нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными документами Министерства здравоохранения Пермского края, приказами и инструкциями ГАУЗ ПК «ГКБ №4», осуществлять медицинские профилактические и оздоровительные мероприятия.

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

10.1.5. Соблюдать установленный режим работы, правила внутреннего трудового распорядка, проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость.

10.1.6. Соблюдать Кодекс этики и служебного поведения, руководствуясь в том числе, принципами медицинской этики и деонтологии.

10.1.7. Принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов и урегулированию возникшего конфликта интересов.

10.1.8. При обмене деловыми подарками и знаками делового гостеприимства, руководствоваться действующим законодательством и Правилами, утвержденными в учреждении.

Соблюдать Порядок сообщения о получении подарка в связи с должностным положением и использованием служебных (должностных) обязанностей, сдачи и оценки подарка, его реализации (выкупа).

10.1.9. Соблюдать положения антикоррупционной политики, утвержденные действующим законодательством и локальными нормативными актами учреждения.

10.1.10. Незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, в том числе об угрозе террористического акта, сохранности имущества учреждения.

10.1.11. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в трудовом коллективе, уважать права других Работников.

10.1.12. Соблюдать врачебную тайну, информацию, относящуюся к персональным данным, ставшую известной при осуществлении трудовой деятельности в структурных подразделениях учреждения.

10.1.13. Действовать в интересах ГАУЗ ПК «ГКБ №4» и пациентов, пресекать посягательства на государственную собственность, недобросовестные действия, наносящие ущерб ГАУЗ ПК «ГКБ №4», отстаивать корпоративные интересы в общественной жизни.

10.1.14. При необходимости осуществлять разъездную работу.

10.1.15. По распоряжению Работодателя выезжать в служебные командировки в другую местность с оплатой расходов в порядке и размерах, установленных законодательством.

10.1.16. Соблюдать принципы организации медицинской помощи населению Пермского края в соответствии с законодательством РФ.

10.1.17. Своевременно исполнять требования приказов, распоряжений главного врача, врачебных комиссий и надзорных органов.

10.1.18. Целенаправленно реализовывать мероприятия направленные на достижение объемных и качественных показателей работы.

10.1.19. Соблюдать контрольно-пропускной режим учреждения. При прибытии и убытии с работы отмечаться в местах установки системы контроля и управления доступом, используя

именную бесконтактную карточку доступа, а так же при передвижении по учреждению, где требуется использование именной бесконтактной карточки доступа (при наличии).

10.1.20. Проходить обучение по пожарной безопасности, в области гражданской обороны, защиты от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

10.1.21. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.1.22. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных нормативно правовыми актами и иными федеральными законами (статья 214 ТК РФ);

10.1.23. Проходить в установленном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований по охране труда; инструктаж по пожарной безопасности; обязательные предварительные, ежегодные медицинские осмотры;

10.1.24. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные психиатрические освидетельствования.

10.1.25. Извещать немедленно своего непосредственного руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

10.1.26. Получать в течение рабочего дня молоко или другие равноценные пищевые продукты, по результатам специальной оценки, выдача которых осуществляться в специально оборудованных помещениях, буфетах, столовых в соответствии с утвержденными в установленном порядке санитарно-гигиеническими требованиями.

10.2. Внешний вид Работников при исполнении ими должностных обязанностей, в зависимости от условий работы должен соответствовать общепринятому фирменному стилю одежды, принимая во внимание Бренд-бук (Brand-book) ГАУЗ ПК «ГКБ №4».

10.3. Работнику запрещается:

- отвлекать работника для выполнения поручений и проведения мероприятий, не связанных непосредственно со служебной деятельностью,

- курить в местах, где в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии установлен такой запрет;

- употреблять алкогольные, слабоалкогольные напитки, пиво, наркотические средства и психотропные вещества, их прекурсоры и аналоги и другие одурманивающие вещества, приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить на работу или находиться на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

- готовить пищу в помещениях учреждения,

- использовать Интернет, электронную почту и иные виды связи в личных целях.

10.4. Работники, которым Работодатель предоставил рабочие дни для прохождения диспансеризации и сохранил место работы и средний заработок, обязаны в течение 30 дней после окончания прохождения диспансеризации предоставить Работодателю документы, подтверждающие факт прохождения диспансеризации.

10.5. Работники учреждения вправе на основании проведенного общего собрания (конференции) предоставить ходатайство учредителю (Министерство здравоохранения Пермского края) о продлении срока пребывания в должности главного врача до достижения им 70 лет (часть 9 статьи 350 ТК РФ).

Раздел 11. Обязательства Профсоюза

11.1. Осуществлять взаимодействие с Работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов Сторон.

11.2. Совместно с Работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы ГАУЗ ПК «ГКБ №4», внедрению новой техники, укреплению трудовой и технологической дисциплины, воспитанию у Работников профессиональной чести и престижности выполняемой работы.

11.3. Содействовать в мобилизации трудового коллектива для достижения стратегических целей ГАУЗ ПК «ГКБ №4», выполнение объемных и качественных показателей работы, создание благоприятного социального климата в трудовых коллективах.

11.4. Представлять в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников, являющихся членами Профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены Трудовым Кодексом Российской Федерации, интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем (статья 30 ТК РФ).

Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение ими условий коллективного договора (статья 370 ТК РФ), обжаловать локальный нормативный акт, принятый работодателем, в государственную инспекцию труда или в суд (часть 4 статья 372 ТК РФ), вправе обращаться в интересах работника в суд (часть 1 статья 391 ТК РФ).

11.5. Участвовать в разработке и реализации среднесрочных и стратегических целевых программ развития ГАУЗ ПК «ГКБ №4», затрагивающих вопросы социально-трудовых отношений, а также программы содействия занятости работников.

11.6. Не допускать трудовых конфликтов по обязательствам, включенным в Договор, при условии их выполнения.

11.7. Осуществлять профсоюзный контроль за состоянием охраны труда, представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, оказывать необходимую консультативную помощь по вопросам охраны труда и здоровья Работников.

11.8. Оказывать содействие Работодателю в проведении культурно – массовой, спортивной работы и летнего отдыха детей Работников, оздоровительных мероприятий.

11.9. Участвовать в разработке и согласовании норм и правил по охране труда, программ по охране труда, быта и здоровья работников.

11.10. Участвовать в работе комиссии, проводящих комплексные обследования по вопросам обеспечения безопасности, охраны труда, здоровья.

11.11. Участвовать в переговорах при урегулировании трудовых конфликтов по обязательствам, включенным в Договор, при условии их выполнения.

11.12. Осуществлять свою деятельность в соответствии с режимом работы, установленным во внутренних локальных актах ГАУЗ ПК «ГКБ №4».

11.13. Участвовать в нормотворческой деятельности ГАУЗ ПК «ГКБ №4» в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, при этом отстаивать корпоративные интересы ГАУЗ ПК «ГКБ №4» на федеральном, региональном уровнях.

11.14. Оказывать содействие Работодателю в обеспечении режима труда и отдыха Работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их представления и продолжительности.

11.15. Осуществлять контроль за фактическим предоставлением Работникам ГАУЗ ПК «ГКБ №4» иных социальных гарантий и компенсаций.

11.16. По приглашению руководства ГАУЗ ПК «ГКБ №4» принимать участие в проводимых производственных совещаниях, осмотрах недвижимого имущества ГАУЗ ПК «ГКБ №4».

11.17. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности в учреждении;

11.18. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении;

11.19. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников;

11.20. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

12.2. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению Коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроки.

12.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

12.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган Работников о финансово-экономическом положении ГАУЗ ПК «ГКБ №4», основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

12.6. Подписанный сторонами Договор в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников ГАУЗ ПК «ГКБ №4» (статья 43 ТК РФ).

12.8. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа государственного учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

12.10. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.11. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

12.12. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

12.13. При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работника с настоящим Договором.

12.14. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет в соответствии со статьей 43 ТК РФ.

12.15. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам, созданной в ГАУЗ ПК «ГКБ №4» в соответствии с действующим законодательством на паритетных началах от Работодателя, Работников, первичной профсоюзной организации ГАУЗ ПК «ГКБ №4».

Принципиально
пронумеровано и
дистов(а)
№4



№4