

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ
ПЕРМСКОГО КРАЯ
«ЧЕРДЫНСКАЯ РАЙОННАЯ БОЛЬНИЦА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2024 – 2026 ГОДЫ.

Работодатель:
Главный врач ГБУЗ ПК
«Чердынская РБ»

«29» марта 2024 г.

Н.А.Козлова

Представитель стороны работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБУЗ ПК «Чердынская РБ»
«29» марта 2024 г.

Н.А. Овчинникова
М.П. (при наличии)



г. Чердынь, 2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА:

Раздел I

1. Общие положения, сфера действия Коллективного договора
2. Обязанности сторон

Раздел II

1. Трудовой договор
2. Рабочее время
3. Время отдыха
4. Оплата труда
5. Нормирование труда, пересмотр норм

Раздел III

1. Охрана труда и здоровья

Раздел IV

1. Социальные льготы и гарантии
2. Занятость

Раздел V

1. Гарантии деятельности Профсоюзного комитета, Представительного органа, Комиссии по трудовым спорам
2. Заключительные положения

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

№ 1. Перечень продолжительности рабочего времени работников ГБУЗ ПК «Чердынская РБ» (стр. 28-29).

№ 2. Перечень должностей работников, которым предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными (или) опасными условиями труда (Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 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»; Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 N 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников» (стр. 30).

№ 3. Перечень работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, оклады которых повышаются согласно Положению «Об оплате труда работников государственного бюджетного

учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская районная больница» (ст. 31).

№ 4. Перечень должностей высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно Положению «Об оплате труда государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская районная больница» (ст. 32)

№ 5. Перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий труда производится доплата за работу в ночное время, согласно Положения «Об оплате труда работников государственного учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская районная больница» (стр. 33).

№ 6. Перечень должностей для выплаты надбавки за непрерывный стаж работы, согласно Положению «Об оплате труда государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская районная больница» (стр. 34).

№ 7. Перечень специальностей (должностей) работников, которым разрешено дежурить на дому (стр. 35).

РАЗДЕЛ I

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, и, содержащим обязанности сторон в сфере условий и оплаты труда, охраны труда, занятости, режима труда и отдыха, социальных гарантий для работников и сотрудников.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: работодатель государственное бюджетное учреждение здравоохранения Пермского края «Чердынская районная больница» (далее – Работодатель, Учреждение), в лице главного врача, и работники учреждения, в лице избранного представительного органа (далее – Представительный орган).

1.3. Работодатель признает Представительный орган работников больницы, который уполномочен в соответствии с нормами ТК РФ представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора.

1.4. Коллективный договор (далее – КД), разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Закона РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ», ФЗ от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях их деятельности».

1.5. Целью КД является закрепление и дальнейшее развитие принципов социального партнерства между работодателем и работниками, повышение эффективности работы организации, согласование социально-экономических и трудовых интересов, создание в коллективе нормальной обстановки трудового процесса.

Стороны КД являются равноправными деловыми партнерами (ст. 24 ТК РФ) и обязуются сотрудничать на условиях:

- полного доверия и взаимопонимания с целью повышения жизненного уровня работников и членов их семей, реализации всех положений и обязательств КД;
- соблюдения законодательства и условий настоящего КД;
- равноправия и полномочности представителей сторон;
- уважения и учета интересов сторон;
- реальности обеспечения принимаемых обязательств.

1.6. Действие КД распространяется на всех работников учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы, а правозащитные функции со стороны профкома распространяются только на его членов согласно ст. 377 ТК РФ.

1.7. Предметом настоящего КД являются конкретизированные, с учётом финансово - экономического положения Работодателя, льготы и преимущества, условия труда для работников, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными актами, Отраслевыми соглашениями.

1.8. Представители сторон КД предоставляют друг другу полную и своевременную информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения переговоров по заключению КД, о ходе выполнения КД, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные интересы работников организации, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

1.9. КД заключен на три года, вступает в силу с **01.01.2024 года**. Стороны имеют право продлить действие КД на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.10. Не позднее семи дней со дня подписания КД, работодатель обязуется довести текст КД до работников путем размещения на стендах.

1.11. Полный текст КД с приложениями находится в отделе кадров, бухгалтерии, Профкоме, в представительном органе, в органе уведомительной регистрации.

1.12. КД в течение семи дней со дня подписания направляется представителем работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по регистрации КД.

1.13. По взаимному согласию сторон в течение срока действия КД в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ или Коллективным договором.

1.14. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на учреждение соглашениями, настоящим КД. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым работником.

1.15. Работодатель обязан освободить работника от основной работы с сохранением среднего заработка и места работы на время исполнения им общественных обязанностей, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст. 170 ТК РФ).

1.16. Контроль над выполнением КД осуществляют стороны, подписавшие его, ежеквартально на совместных совещаниях (ст. 51 ТК РФ).

1.17. Условия настоящего КД в полном объеме обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в течение срока действия КД, недействительны и не подлежат применению.

1.18. КД сохраняет своё действие в случаях:
- изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим КД - в течение всего срока, на который он был заключен;

- при реорганизации учреждения (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) – в течение всего срока реорганизации;
- при ликвидации учреждения – в течение всего срока проведения ликвидации.

2. Обязанности сторон.

2.1. Работодатель обязуется (ст. 22 ТК РФ):

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на учреждение в установленном законами порядке, условия КД, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- организовать хозяйственную деятельность по развитию Учреждения, осуществлять перспективное и оперативное планирование, управление и контроль;
- принимать меры, направленные на обеспечение устойчивой работы учреждения, выполнять экономические и социальные показатели;
- принимать меры, направленные для своевременного обеспечения и полного финансирования работников и сотрудников, в сроки, установленные настоящим КД;
- создавать условия для эффективной деятельности работников, повышения их квалификации;
- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда;
- обеспечивать внедрение нормирования труда, рационализацию трудовых процессов, планирование и учет труда;
- знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

2.2. Работники обязуются (ст. 21 ТК РФ):

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них индивидуальными трудовыми договорами;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка ГБУЗ ПК «Чердынская РБ», установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- создавать и сохранять благоприятный морально-психологический климат в коллективе; уважать права друг друга;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, или сохранности имущества работодателя или третьих лиц.

2.3. Представительный орган обязуется:

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде, об охране труда, соглашений, КД, других локальных нормативных актов, действующих в Учреждении;

- нацеливать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное исполнение трудовых обязанностей;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- в случаях принятия работодателем решений, нарушающих условия КД, ТК РФ и других локальных нормативных актов, вносить представления об их устранении, которые должны быть рассмотрены в недельный срок комиссией по соблюдению КД;
- не вмешиваться в распорядительно-хозяйственную деятельность учреждения за исключением случаев, когда эти распоряжения ухудшают положение работников;
- контролировать соблюдение законности найма, увольнения, оплаты и охраны труда;
- содействовать в Учреждении укреплению трудовой дисциплины;
- добиваться стабильного финансового благополучия работников, путем добросовестного выполнения должностных обязанностей членами трудового коллектива.

РАЗДЕЛ II

1. Трудовой договор.

1.1. Работодатель заключает трудовой договор (ТД) с каждым работником организации в письменном виде в двух экземплярах (ст.ст.56; 57; 67 ТК РФ). Один экземпляр передается работнику, второй хранится в отделе кадров. Получение работником ТД фиксируется подписью в обоих экземплярах.

1.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, КД (ст. 68 ТК РФ).

1.3. При заключении ТД по просьбе работника, ему может быть оказана консультация по процедуре заключения и условиям ТД.

1.4. В ТД оформляются условия, предусмотренные ч. 1 и 2 ст. 57; ст. 9 ТК РФ. Кроме того, могут включаться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с ТК РФ, КД, Отраслевыми тарифными соглашениями, локальными нормативными актами.

1.5. ТД может быть заключен, как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет. При заключении срочного ТД указывается срок ТД и причина, послужившая основанием для заключения срочного ТД.

1.6. Изменение условий ТД, в том числе, перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон, которое заключается в письменном виде (ст. 72 ТК РФ).

1.7. О предстоящих изменениях ТД и причинах, вызвавших необходимость этих изменений, Работодатель обязан уведомить работника под подпись не позднее, чем за 2 месяца до введения изменений (ст.ст. 72-74 ТК РФ).

1.8. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профкома (ст. 82 ТК РФ).

1.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной ТД и функциональными обязанностями.

1.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

1.11. При увольнении по сокращению штатов (ст. 81 п.2 ТК РФ) работник предупреждается не менее, чем за 2 месяца под подпись, одновременно работодатель предлагает другую работу в том же учреждении, а отдел кадров предупреждает Центр занятости населения о работниках, попавших под сокращение.

1.12. Предупрежденный работник может уволиться в любое удобное для него время до истечения 2-х месяцев с выплатой выходного пособия.

1.13. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении имеют лица в соответствии со ст. 179 ТК РФ.

2. Рабочее время

2.1. Рабочее время регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, статьями данного раздела КД, а также правилами внутреннего трудового распорядка.

2.2. Продолжительность рабочей смены, начало, окончание, перерыв для приема пищи определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Продолжительность рабочего времени в неделю составляет:

- для работников административно-управленческого персонала, бухгалтерии, хозяйственной группы и прочего персонала структурных подразделений – 40 часов в неделю;

- для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в зависимости от занимаемой должности и (или) специальности, в соответствии со ст. 350 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства РФ от 14.02.2003г №101 «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности».

- для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается продолжительность рабочей недели 36 часов ст. 263.1 ТК РФ. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

- работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю (92 ТК РФ).

- 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 36 часов в неделю.

2.4. Рабочее время водителей автомобилей организуется строго в соответствии с Приказом Министерства транспорта Российской Федерации от 16.10.2020 № 424 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и время отдыха, условий труда водителей автомобиля».

Водителям легковых автомобилей может устанавливаться ненормированный рабочий день при обязательном учете мнения Представительного органа.

Количество и продолжительность рабочих смен по графикам работы (сменности) при ненормированном рабочем дне устанавливаются исходя из нормальной продолжительности рабочей недели, а дни еженедельного отдыха предоставляются на общих основаниях.

2.5. Отдельным категориям работников по их просьбе устанавливается неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ст.93 ТК РФ).

2.6. Для работников, кроме работников, работающих в режиме непрерывной рабочей недели – круглосуточно, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

2.7. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

2.8. Допускается привлечение к работе в выходные и праздничные дни в случае необходимости (ст.113 ТК РФ) с письменного согласия работника, после письменного распоряжения Работодателя.

2.9. Привлечение к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени допускается согласно ст. 99 ТК РФ.

2.10. Работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (ст. 101 ТК РФ).

2.11. Ночным является работа с 22 – 00 часов до 06 – 00 часов, продолжительность ночной смены сокращается на 1 час (ст. 96 ТК РФ).

2.12. В соответствии со ст. 96 ТК РФ - женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; работники, имеющие детей – инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением матери и отца, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Нельзя привлекать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

2.13. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, Работодатель обязуется:

- освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, по их просьбе от работ в ночное время;

- не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет;

- представлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве двух дней в месяц по личному заявлению.

2.14. При выполнении отдельных видов работ допускается ведение суммированного учёта рабочего времени, при этом продолжительность учётного периода установить – квартал.

2.15. Работник обязуется незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении любой ситуации, препятствующей его своевременному выходу на работу.

2.16. На основании письменных заявлений работников по соглашению с Работодателем, работники вправе осуществлять работу по совместительству, продолжительность работы которой устанавливается в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

3. Время отдыха

3.1. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя. Общими выходными днями являются суббота, воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

3.2 Работникам во время рабочего дня предоставляется время для отдыха и питания в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

При продолжительности смены не более 6 часов предоставление перерыва на обед не обязательно. Работодатель в этом случае обязан предусмотреть место и определить время приема пищи (лаборатория, прачечная, пищеблок, физ. кабинеты).

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Предоставлять всем работникам Учреждения ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ЕООО), продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (статьи 114, 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставлять продолжительностью не менее 31 календарного дня, который может быть использован ими в любое удобное для них время года (ст. 267 ТК РФ).

3.3.2. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном Учреждении, за второй и последующие годы работы в соответствии с

графиком предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск за первый год работы может быть предоставлен до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

3.3.3. Определять очередность предоставления ЕООО ежегодно графиком отпусков, составленным с учетом мнения работника не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

Запрещается непредставление ЕООО и отказ от использования ЕООО в течение двух лет подряд (ст.123 ТК РФ).

3.3.4. Заменять часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, денежной компенсацией. Замена денежной компенсацией, по обоюдному согласию сторон ТД, может производиться дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.3.5. Не допускать замены денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, 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).

Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, за работу с вредными условиями труда, которая превышает 7 календарных дней, возможно заменять денежной компенсацией с письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к ТД, в размерах и на условиях, которые установлены для расчета оплаты дней ежегодного оплачиваемого отпуска, в соответствии с законодательством(ст.117 ТК РФ).

3.3.6. Переносить ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

3.3.7. Выплачивать работникам, уволенным по инициативе работодателя, денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

3.4. Ежегодные дополнительные отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (приложение № 3) (статьи 117-118 ТК РФ);

- в случае установления по результатам специальной оценки условий труда класса (подкласса) вредности 3.2. и более, а так же если в больнице не проведена специальная оценка условий труда, для определения продолжительности дополнительного отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, применять постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 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» (далее –

Список), в части не противоречащей действующему законодательству Российской Федерации;

Дополнительный отпуск согласно Списку предоставлять работникам в полном размере, если они в рабочем году фактически проработали в профессиях и должностях с вредными условиями труда не менее 11 месяцев.

Если работник проработал в профессиях и должностях, предусмотренных Списком менее 11 месяцев, дополнительный отпуск предоставляется пропорционально фактически отработанному в таких условиях время (ч. 3 ст. 121 ТК РФ, п. 9 Инструкции, утвержденной Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20, Письмо Минтруда России от 18.10.2016 № 14-2/В-1045).

Механизм расчета продолжительности дополнительного отпуска пропорционально отработанному времени производить по следующей формуле расчета:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Продолжительность} \\ \text{ежегодного дополнительного} \\ \text{отпуска за "вредность"} \\ \hline \end{array} = \begin{array}{|c|} \hline \text{Установленная работнику} \\ \text{продолжительность} \\ \text{дополнительного отпуска} \\ \hline \end{array} / \begin{array}{|c|} \hline 11 \\ \hline \end{array} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{Стаж работы} \\ \text{во вредных} \\ \text{условиях труда} \\ \hline \end{array}$$

На основании письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает 7 календарных дней, производить замену отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

Не допускается предоставление денежной компенсации части дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если работниками в течение финансового года не использован ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве менее 28 календарных дней».

3.5. Дополнительные отпуска могут суммироваться с ЕООО или по желанию работника предоставляются отдельно.

3.6. На основании постановления Правительства РФ от 20 декабря 2021 г. № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников» по истечению 3х-летней непрерывной работы в учреждении установить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за непрерывный стаж работы свыше 3 лет в следующих должностях учреждения здравоохранения:

- врачи и средний медицинский персонал врачебной амбулатории, расположенной в сельской местности; фельдшерско-акушерских пунктов, расположенных в сельской местности;

- врач-терапевт участковый, врач-педиатр участковый, медицинская сестра участковая терапевтического и педиатрического участков;

3.7. Отпуска женщинам по беременности и родам, по уходу за ребенком предоставляется на основании статей 254, 255, 256 ТК РФ.

3.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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;
- работникам, имеющий двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающей (им) ребенка в возрасте до 14 лет.

3.9. Стороны пришли к соглашению, что для решения неотложных социально-бытовых вопросов, работники по письменному заявлению имеют право на получение краткосрочного социального оплачиваемого отпуска в связи:

- проходами сына в Российскую армию - 1 день;
- смертью близких родственников - 3 дня;
- проходами ребенка в школу в 1 кл. (1 сентября), а также одному из родителей по окончанию школы - 1 день.

Оплата социального отпуска осуществляется за счёт средств от экономии фонда оплаты труда.

Кроме этого работникам, ведущим здоровый образ жизни, занимающихся спортом, имеющих непрерывный трудовой стаж предоставлять дополнительные оплачиваемые дни к отпуску при условии:

- за спортивные знаки ГТО: Бронзовый – 1 день, Серебряный – 2 дня, Золотой – 3 дня;
- за отсутствие листков нетрудоспособности в текущем году, за период предшествующем очередному отпуску – 2 дня;
- за непрерывный стаж работы, в случае отсутствия дисциплинарных наказаний в течении года, предшествующем очередному отпуску:
 - после 20 летней непрерывной работы – 1 день;
 - после 25 летней непрерывной работы – 2 дня;
 - после 30 летней непрерывной работы – 3 дня;
 - в последующем за каждые 5 лет непрерывной работы 1 день отпуска.

Примечание: дни дополнительного отпуска не переносятся на следующий год, за исключением случаев, когда по производственной необходимости невозможно было предоставить дополнительный отпуск, при условии, что было получено согласие руководителя Учреждения.

3.11. Предоставлять по письменному заявлению (с приложением подтверждающих документов) дополнительные оплачиваемые выходные дни:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми инвалидами и инвалидами детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дня ежемесячно, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего

количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем (ст. 262 ТК РФ).

4. Оплата труда

4.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.2. Заработной платой (оплатой труда работника) признаются вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты); тарифной ставкой - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат; окладом (должностным окладом) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат; базовым окладом (базовым должностным окладом), базовой ставкой заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (ст. 129 ТК РФ).

4.3. 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.

4.4. Каждому работнику в равной мере обеспечивается как заработная плата в размере не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы), так и повышенная оплата в случае выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Работодатель обязан при приеме на работу ознакомить работника под подпись с условиями оплаты труда в Учреждении.

4.5. Оплата труда работников ГБУЗ ПК «Чердынская РБ» производится на основании Положения «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская

районная больница» согласованного с представительным органом (статьи 135, 143 ТК РФ).

4.6. Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утвержденным руководителем учреждения в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

4.7. Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения и КД.

4.8. Выплата заработной платы Работникам производится два раза в месяц аванс 15 числа каждого месяца, окончательный расчет - 30 (31) числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными или не рабочими праздничными днями выплата производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Работодатель обязуется:

- производить выплату заработной платы в денежной форме;
- не допускать задержку выплаты работникам заработной платы;
- утвердить форму расчетного листка с учетом мнения представительного органа и профкома;
- извещать работников об изменениях в системе оплаты труда, не менее чем за два месяца;
- предоставлять участие структурным подразделениям в установлении форм стимулирования труда учреждения в пределах выделенных средств на эти цели;
- указывать перечень всех систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок учреждения для того, чтобы каждый работник имел полное представление о том, на какие дополнительные выплаты он может рассчитывать;
- возмещать расходы, связанные со служебными командировками (ст.168 ТК РФ);
- сохранять за работником, направляемым на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ);
- установить для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК, единый порядок его исчисления;
- при любом режиме работы, расчет средней заработной платы производить исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты;
- исчисление средней зарплаты для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производить в соответствии со статьей 139 ТК РФ и Порядком исчисления среднего заработка, утверждаемого Правительством РФ;
- оплату отпусков производить не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала (ст.136 ТК РФ);
- пересматривать и устанавливать нормы нагрузки конкретных работников;
- проводить анализ достигнутого уровня оплаты труда и результатов финансово-хозяйственной деятельности учреждения и о результатах информировать трудовой коллектив;

- привлекать должностных лиц к дисциплинарной ответственности за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий КД, соглашений;

- вести переговоры с представителями трудового коллектива в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты.

При задержке заработной платы (отсутствие финансовых средств) Работодатель и Представительный орган принимают совместные меры к изысканию денежных средств.

4.9. Заработная плата работнику устанавливается ТД, в котором конкретизированы должностные обязанности работника, условия его оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества выполняемых работ, оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

4.10. При разработке локальных нормативных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников, учитывать мнение Представительного органа.

4.11. В состав тарификационной комиссии включается председатель Профкома.

4.12. При разработке и реализации локальных актов, регламентирующих вопросы оплаты труда работников:

- обеспечивать гарантии, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ;

- формирование структуры заработной платы работников осуществлять, исходя из норм Трудового кодекса РФ;

- учитывать квалификационную категорию специалистов.

4.13. Выплаты компенсационного характера:

- специалистам, работающим в учреждениях, расположенных на территории сельских населенных пунктов, устанавливается повышение на 25% оклада (ставки) по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях. К должностям специалистов, работающих в учреждении, расположенных на территории населенных пунктов, имеющих право на повышенный на 25% размер тарифных ставок, должностных окладов, относятся медицинские и фармацевтические работники, имеющие высшее или среднее медицинское образование;

- выплачивать доплату за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с вредными и опасными условиями труда (ст.ст.146 и 147 ТК РФ);

- выплачивать доплату за работу в местах с особыми климатическими условиями, районный коэффициент в размере 20% к начисленной заработной плате;

- выплачивать надбавку за работу в ночное время (с 22-00 до 06-00 час.) всем работникам в размере 50% часовой ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время. (Приложение № 5) (ст. 154 ТК РФ);

- производить доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

работникам Учреждения, привлекающимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ), с учетом выводов, изложенных в Постановлении Конституционного суда РФ от 28.06.2018 г. № 26-П. 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 день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

- оплачивать время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, в размере двух третей средней заработной платы работника;

- оплачивать время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;

- не оплачивать время простоя по вине работника (ст.157 ТК РФ);

- оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном размере, а в последующие часы - в двойном размере, работа в сверхурочные часы сверх месячной нормы оплачивается в двойном размере (статьи 152,153 ТК РФ);

- размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной ТД, и на срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон ТД с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

- устанавливать и производить оплату за «дежурство на дому» врачей и среднего медицинского персонала. Время, затраченное «на дежурство на дому» (дневное и (или) ночное время), учитывается, как 30 минут за каждый час дежурства. При выезде работника в учреждение, время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается из расчета его должностного оклада (ставки), за фактически отработанные часы, с учетом времени проезда (Приложение № 7).

4.14. В целях стимулирования работников учреждения к качественному труду, а также поощрения за выполненную работу работникам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера. Стимулирующие выплаты:

- выплачивать надбавки за непрерывный трудовой стаж работы (Приложение № 6);

- устанавливать надбавку за наличие квалификационной категории;
- производить выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ, оказываемых услуг. Данные выплаты устанавливаются с учетом выполнения установленных критериев эффективности работы по показателям деятельности, позволяющим оценить результативность и качество их работы. Критерии оценки эффективности деятельности работников утверждаются локальными актами учреждения. Критерии эффективности деятельности конкретных работников зависят от степени удовлетворенности граждан качеством оказания медицинской

помощи и отсутствием обоснованных жалоб. Также учитывается соблюдение трудовой дисциплины и Кодексов профессиональной этики;

- устанавливать надбавку за интенсивность труда;
- производить при наличии экономии ФОТ премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год).

4.14.1. Выплачивать иные выплаты и надбавки стимулирующего характера:

- за применение в работе достижений науки и передовых методов труда;
- за высокие достижения в работе;
- за выполнение особо важных и срочных работ (на срок их проведения), напряженность в труде;
- за выполнение работ, связанных с материальной ответственностью, не предусмотренных должностной инструкцией и ТД;
- за увеличение объема работ в пределах компетенции работника;
- за транспортировку и сопровождение пациентов, нуждающихся в оперативной, экстренной, и неотложной помощи, в другие медицинские учреждения Пермского края;
- за проведение погрузочно-разгрузочных работ;
- за технически- исправное состояние автомобильного транспорта, в том числе, за выполнение ремонтных работ;
- за оказание консультативных услуг в пределах компетенции специалиста;
- за установление ответственности специалиста по организации службы (районные, главные, старшие специалисты, заведующие отделениями);
- за курьерские и экспедиторские обязанности;
- за ненормированный рабочий день (привлечение работников к работе в нерабочее время в интересах учреждения);
- за установление разрывного рабочего дня;
- молодому специалисту, работающему на селе, устанавливать доплату в размере 25% от должностного оклада на срок не более трех лет со дня заключения с ним первого ТД;
- молодому специалисту, работающему в городской местности, устанавливается надбавка в размере 10% должностного оклада. Выплата надбавки молодому специалисту производится не более трех лет со дня заключения с ним первого ТД.
- другие стимулирующие выплаты.

Данные надбавки учитываются при расчете стоимости балла по критериям эффективности работникам, работающим по эффективным контрактам. Надбавки предельными размерами не ограничиваются.

4.15. Руководитель учреждения вправе при ухудшении показателей в работе или окончании особо важных или срочных работ отменить или уменьшить надбавку со дня ухудшения показателей в работе или окончания особо важных или срочных работ.

4.16. Премиальные выплаты по итогам работы, выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ устанавливаются с учетом критериев, позволяющих оценить эффективность деятельности учреждений и личный вклад работника.

5. Нормирование труда, пересмотр норм (статьи 159 – 163 ТК РФ)

Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы – устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Нормы труда могут быть пересмотрены по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, за два месяца.

5.1. Пониженные нормы выработки устанавливаются:

- беременным женщинам (ст. 254 ТК РФ)

РАЗДЕЛ III

6. Охрана труда и здоровья

Стороны договорились:

8.1. Работодатель создаёт и обеспечивает функционирование системы управления охраной труда в силу ст. ст. 214, 217 ТК РФ на основании Примерного положения о системе управления охраной труда, утвержденного приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н, и на основании иных нормативных правовых актов, устанавливающие государственные нормативные требования охраны труда.

Локальные нормативные акты по охране труда утверждаются Работодателем с учетом специфики своей деятельности и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (профкома) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

Работодатель обеспечивает проведение:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодные) медицинские осмотры (ст. 220 ТК РФ) в соответствии с приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н.

- работникам, осуществляющим отдельные виды деятельности, проведение обязательного психиатрического освидетельствования. Порядок прохождения такого освидетельствования, его периодичность, а также виды деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование устанавливается приказом Минздрава от 20 мая 2022 г. N 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его

периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

8.2. Работодатель организует проведение СОУТ на всех рабочих местах Учреждения, в том числе с учетом установленных особенностей проведения СОУТ для отдельных категорий рабочих мест в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г №426-ФЗ, приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «20» января 2015 г. №24н «изменений к Методике проведения специальной оценки условий труда Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 № 33н». Работодатель организует проведение СОУТ на рабочих местах медицинских и иных работников, непосредственно осуществляющих медицинскую деятельность, с обязательной оценкой воздействия биологического фактора. При оценке воздействия биологического фактора должны учитываться основные и сопутствующие заболевания пациентов, инфицированные биологические материалы и иные сведения, отражающие контакт и (или) воздействие на работников биологического фактора.

8.3. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок и нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными приказом Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н, и на основании типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, норм бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики и типовым нормам бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики.

8.4. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств и перечень рабочих мест и список работников, для которых необходима выдача смывающих и (или) обезвреживающих средств, в соответствии со стандартом безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н.

8.5. Работодатель разрабатывает и утверждает отдельными локальными нормативными актами порядок выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, с указанием места их выдачи, перечень профессий и должностей, которым необходимо бесплатно выдавать молоко или другие равноценные пищевые продукты, в соответствии с Нормами и условиями бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, утвержденными приказом Минтруда России от 12.05.2022 № 291н, на основании проведенной СОУТ.

8.6. Работодатель разрабатывает и утверждает перечень профессий и должностей работников, выполняющих работы повышенной опасности, на основании результатов СОУТ и ОПП и в соответствии с Примерным перечнем работ повышенной опасности, к которым предъявляются отдельные требования по организации работ и обучению работников, установленным приложением № 2 к Примерному положению о системе управления охраной труда, утвержденному приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 776н.

8.7. Работодатель проводит обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда разрабатывает в соответствии с Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда, утвержденными постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 № 2464, и иными государственными нормативными требованиями охраны труда, регулирующими безопасность конкретных видов работ.

8.8. Работодатель организует обучение работников требованиям охраны труда и проверку знания требований охраны труда с отрывом от работы.

8.9. Работодатель финансирует мероприятия по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процентов от суммы затрат на производство работ и (или) оказание услуг. Работодатель обязуется ежегодно разрабатывать и утверждать отдельным локальным нормативным актом план мероприятий по улучшению условий и охраны труда. План мероприятий по улучшению условий и охраны труда формируется на основании мероприятий, предусмотренных Примерным перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, утвержденный приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н, а также мероприятий, указанным в пунктах 3 и 3.1 Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами, утвержденных приказом Минтруда России от 14.07.2021 № 467н.

8.10. Специалист по охране труда непосредственно подчиняется Работодателю.

8.11. Работодатель сообщает в Пермскую краевую организацию профсоюза работников здравоохранения РФ (Пермь, Комсомольский проспект, 37) о происшедших на предприятии легких, тяжелых и несчастных случаев со смертельным исходом и привлекает техническую инспекцию труда ЦК профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации в расследовании тяжелых несчастных случаев и несчастных случаев со смертельным исходом.

8.12. Работодатель обеспечивает пункты приема пищи и отдыха работников умывальником, техникой для подогрева воды и разогрева пищи, холодильником.

8.13. Работодатель создает условия для работы Уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, осуществляющего свою деятельность в соответствии с «Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации» на основании Постановления Президиума ЦК Профсоюза от 26 марта 2019 г. N 14-7.

Работодатель, для выполнения возложенных обязанностей уполномоченного по охране труда, предоставляет не менее 2 часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств организации в размере среднего месячного заработка. Уполномоченные проходят обучение по охране труда в образовательных организациях в соответствии с установленным законодательством порядком, по направлению работодателя и за счет средств работодателя.

Работодатель, за активную и добросовестную работу по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний в организации, улучшению условий труда на рабочих местах, применяет меры материального и морального поощрения Уполномоченных.

РАЗДЕЛ IV

1. Социальные льготы и гарантии

1.1. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в страховые фонды (пенсионный, медицинский, социального страхования) в размере, определенном законодательством;
- в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;
- передавать бесплатно каждому застрахованному лицу, работающему в Учреждении, копию сведений, представленных в органы ПФ РФ для включения их в индивидуальный лицевой счет;
- информировать работников Учреждения о полноте уплаты страховых взносов за отчетный год;
- оплачивать медицинскому персоналу платные циклы специализации и повышения квалификации, согласно утвержденного на текущий год плана-графика.

1.2. В случае смерти работника или ветерана труда, ушедшего на пенсию с Учреждения, работодатель и профсоюзный комитет оказывают помощь семье умершего в организации похорон.

1.3. Работодатель выделяет средства на поощрение работников в честь профессиональных праздников за счет экономии ФОТ.

1. Занятость

Стороны признают, что занятость – одно из важнейших условий жизнеобеспечения работников и принимают на себя ответственность за принятие всех мер по сохранению рабочих мест.

1.1. Стороны договорились, что в случае ухудшения финансового состояния Учреждения возможно сокращение в первую очередь вакантных рабочих мест.

1.2. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ. В случае сокращения рабочих мест, на которых работают именно эти категории работников, им должна быть предложена другая работа.

1.3. Работодатель обязуется не позднее, чем за три месяца известить профсоюзный комитет о массовом высвобождении работников, предоставить проект приказа о сокращении численности или штатов, экономическое обоснование, план-график высвобождения, новое штатное расписание, список сокращенных должностей и работников, предлагаемые вакансии и варианты трудоустройства, копию уведомления органов занятости (ст. 82 ТК РФ).

1.4. Представительный орган и профсоюзный комитет обязуются:

- определить необходимость проводимого сокращения;
- контролировать соблюдение законодательства при сокращении;
- организовать разъяснение высвобождаемым работникам их гарантий и порядок постановки на учет в службе занятости, и о льготах предоставляемых Учреждением;
- сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете до трудоустройства.

1.5. Массовым сокращением работников является высвобождение, если сокращается 5% численности работников в течение 30 календарных дней.

1.6. О предстоящем высвобождении работники предупреждаются персонально под подпись, не менее чем за два месяца. При этом работники, предупрежденные о сокращении, не переводятся на режим неполного рабочего времени, не отправляются в вынужденные отпуска без сохранения заработной платы.

1.7. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе, кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- лица перед выходом на пенсию (за 3 года до пенсии) и проработавших в Учреждении более 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет.

1.8. Заработная плата работнику, предупрежденному о сокращении, при повышении з/платы в Учреждении, повышается на общих основаниях.

1.9. Средняя з/плата для начисления выходного пособия и сохраняемого среднего заработка матери, вышедшей из отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет, при неизбежном ее сокращении исчисляется с учетом изменений в з/плате, происшедших за период ее отпуска.

РАЗДЕЛ V

1. Гарантии деятельности Профсоюзного комитета, Представительного органа, Комиссии по трудовым спорам

1.1. Работодатель:

- принимает решения с учетом мнения Профсоюзного комитета (далее – Профком) в случаях, предусмотренных ст. 371 ТК РФ и с учетом требований статей 372; 373 ТК РФ;
- обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности Профкома по его уставной деятельности, Представительного органа и Комиссии по трудовым спорам;
- предоставляет Представительному органу по запросу необходимую информацию и Профкому, если это предусмотрено ТК РФ: об экономическом положении Учреждения, о высвобождении работников в связи с сокращением рабочих мест, об изменениях системы оплаты труда;
- признает право Профкома на осуществление контроля по соблюдению трудового законодательства и других нормативных актов, содержащих нормы трудового права, и право требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ);
- безвозмездно предоставляет Профкому помещение для проведения заседаний, Собраний, место для хранения документации, размещения информации, средств связи, необходимые нормативно – правовые документы;
- информирует работников о всех принимаемых работодателем мерах по поводу изменений в учреждении, носящих экономический, финансовый, структурный, организационный характер, если они могут привести к невыполнению КД;
- предоставляет Профкому возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте (профсоюзных уголках) (ст. 377 ТК РФ);
- предоставляет членам Профкома, не освобождённым от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе конференций, собраний профсоюза, в работе его выборных органов (ст. 374 ТК РФ). Председателю Профкома предоставляется один день в месяц для ведения дел профсоюзной организации, встреч с руководством Учреждения, представительства в вышестоящих профсоюзных органах с сохранением среднего заработка;
- предоставлять членам Представительного органа для выполнения общественных обязанностей в интересах работников по 1 часу рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка по месту работы.
- предоставляет членам Комиссий по трудовым спорам свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

1.2. Расторжение ТД по инициативе работодателя с руководителем выборного профсоюзного органа и его заместителями (в случае сокращения численности или штата работников учреждения, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного

неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), в течение двух лет после окончания срока полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 373, 376 ТК РФ).

1.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению численности или штата работников, недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. ст. 82, 373 ТК РФ).

1.4. Члены профсоюза пользуются дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- получение консультации от Профкома по вопросам трудового законодательства, принятия КД, локальных нормативных актов;
- получение информации о наличии санаторно-курортных путевок в профсоюзных здравницах;
- по просьбе работников Профком может обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры, в порядке, установленном законодательством;
- получение материальной помощи из средств профсоюзного бюджета;
- защитой профкома в случае индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.5. Профком представляет работников, являющихся членами профсоюза, по следующим вопросам:

- изменение определённых условий ТД (ст. 74 ТК РФ);
- расторжение ТД по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (ст. 99 ТК РФ);
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление (изменение) заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- нормирование труда (ст. 159 ТК РФ);
- гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (ст. 180 ТК РФ);
- обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ);
- расследование несчастных случаев (ст. 229 ТК РФ);
- сменная работа (ст. 103 ТК РФ);
- порядок, место и сроки выплаты з/платы (ст. 136 ТК РФ);
- стимулирующие выплаты (ст. 144 ТК РФ);
- оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работа с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- обоснованность применения дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ);

- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- основные права и обязанности работника (ст. 21 ТК РФ);
- участие работников в управлении (ст. 53 ТК РФ);
- трудовой договор (раздел 2 ТК РФ);
- персональные данные работника (ст. 88; 89 ТК РФ);
- продолжительность ежедневной работы (смены) (ст. 94 ТК РФ);
- работа в ночное время (ст. 96 ТК РФ);
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 16 ТК РФ);
- продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 124 ТК РФ);
- повышение уровня реального содержания з/платы (ст. 134 ТК РФ);
- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 153 ТК РФ);
- возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 168 ТК РФ);
- дисциплина труда и трудовой распорядок Учреждения (ст. 189 ТК РФ);
- гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству (ст. 287 ТК РФ).

1.6. Представительный орган, Профком

- содействуют выполнению КД;
- способствуют производительности труда, укреплению трудовой дисциплины;
- оказывают Работодателю всестороннюю поддержку в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности Учреждения, а, следовательно, на повышение гарантий работников.

1.7. В случае наложения дисциплинарного взыскания на председателя Профкома, его заместителей, уполномоченного по охране труда, председатель Профкома сообщает об этом в вышестоящий профсоюзный орган.

1.8. Представительному органу предоставляется право согласования по следующим

вопросам:

- порядок, место и сроки выплаты з/платы (ст. 136 ТК РФ);
- стимулирующие выплаты (ст. 144 ТК РФ);
- оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работа с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- оплата труда в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- порядок применения дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ);
- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем (ст. 8 ТК РФ);
- введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- повышение уровня реального содержания з/платы (ст. 134 ТК РФ);
- правила внутреннего распорядка.

2. Заключительные положения

1.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в КД, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по КД.

1.2. Стороны договорились:

- работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение КД и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством;
- в семидневный срок со дня подписания сторонами работодатель обязуется направить настоящий КД с приложением и все возможные изменения и дополнения в орган, осуществляющий уведомительную регистрацию КД.

1.3. Контроль за выполнением КД осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе, утверждается приказом главного врача, с приданием ей статуса постоянно действующей. Комиссия проверяет выполнение КД согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, Представительного органа, Профкома, отдельных работников. На комиссию возлагаются полномочия по рассмотрению вопросов по внесению изменений или дополнений в КД, поступивших от одной из сторон (работодатель или работники) (ст. 36 ТК РФ).

1.4. После подписания КД каждая из сторон составляет план мероприятий по выполнению КД с определением сроков выполнения и назначением ответственных лиц.

1.5. Заседания совместной комиссии проводятся один раз в квартал. Итоги работы комиссии рассматриваются один раз в год на общем собрании (конференции) работников учреждения.

На время осуществления деятельности по контролю за выполнением КД члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка. Члены комиссии не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены Работодателем без предварительного согласия Представительного органа.

1.6. Представительный орган имеет право:

- проводить проверки по выполнению КД;
- запрашивать у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения КД и бесплатно получать ее не позднее чем через две недели со дня получения соответствующего запроса;
- заслушивать на заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений КД.

1.7. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения КД стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

1.8. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового КД за три месяца до окончания срока действия данного договора.

1.9. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового КД;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в настоящий КД.

1.10. Изменения, дополнения в КД, рассмотренные на комиссии, на согласованных условиях подписываются представителем работников и работодателя (ст. 40 ТК РФ) и вступают в силу с даты их подписания.

Приложение № 1
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
продолжительности рабочего времени работников
ГБУЗ ПК «Чердынская РБ»

40- часовая рабочая неделя:

- административно-управленческий персонал, хозяйственный персонал и другие, работающие в городской местности женщины и мужчины.

39 часовая рабочая неделя:

Круглосуточные стационары:

- терапевтическое отделение — врач, медицинская сестра палатная, старшая медицинская сестра;
- гинекологическое отделение; - врач, медицинская сестра палатная;
- педиатрическое отделение;- врач, медицинская сестра палатная
- врач участковый педиатр, медицинская сестра педиатрического участка;
- врач участковый терапевт, медицинская сестра терапевтического участка;
- врач-терапевт;
- фельдшер доврачебного приема;
- фельдшер поликлиники;
- медицинская сестра поликлиники;
- медицинская сестра кабинета медицинской профилактики;
- медицинская сестра процедурной;
- медицинская сестра прививочного кабинета
- медицинский статистик;
- заведующий поликлиникой-врач;
- главная медицинская сестра;
- заведующая ОМК;
- медицинские сестры образовательных учреждений:
- медицинская сестра по массажу:
- врач- невролог, медицинская сестра;
- врач-хирург, медицинская сестра;
- врач-акушер-гинеколог, акушерка;
- акушерка смотрового кабинета;
- врач-офтальмолог, медицинская сестра;
- врач -отоларинголог, медицинская сестра;
- медицинская сестра по диетологии;
- старшая медицинская сестра поликлиники;
- медицинская сестра функциональной диагностики.

36-часовая рабочая неделя:

- лаборатория клиническая;
- физиотерапевтическая служба;
- врач-функциональной диагностики;
- врач ультразвуковой диагностики;
- врач, медицинская сестра психиатрического приема;
- врач, медицинская сестра наркологического приема;
- оператор стиральных машин;
- дезинфектор;
- работающие в сельской местности женщины.

33-часовая рабочая неделя:

- врач стоматолог;
- зубной врач;
- врач- дерматовенеролог;

30-часовая рабочая неделя:

- врач фтизиатр, медицинская сестра;
- врач, средний медицинский персонал – работа которых непосредственно связана с рентгенодиагностикой, флюорографией.

Приложение № 2
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу с вредными (или) опасными условиями труда (Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22(ред. от 29.05.1991) "Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день"; Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 N 482 "О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников")

35 календарных дней:

- врач психиатр;
- врач-психиатр- нарколог;
- медицинская сестра наркологического кабинета;
- медицинская сестра психиатрического кабинета.

21 календарных дней:

- врач рентгенолог;
- рентгенолаборант;

14 календарных дней:

- заведующая поликлиникой;
- заместитель главного врача по лечебной работе;
- врачи всех специальностей (кроме врача психиатра, врача рентгенолога);
- зубной врач;
- средний медицинский персонал (поликлиники, стационаров, участковой ВА, ФАП и ФП, кроме медицинской сестры психиатрического кабинета и рентгенолаборанта);
- заведующий организационно-методическим кабинетом (ОМК);
- заведующий ВА;
- заведующая (ФАП и ФП);
- главная медицинская сестра.
- старшая медицинская сестра (терапевтического отделения , поликлиники);
- медицинская сестра по диетологии;

3 календарных дня:

- дезинфектор (прочий персонал, не медицинский дезинфектор).

Приложение № 3 к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными для здоровья условиями труда, оклады которых повышаются согласно Положению «Об оплате труда работников государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская районная больница»

Наименование подразделения	структурного	Наименование должности работников
на 25%		
Противотуберкулезный кабинет		Врач, СМП, уборщица.
Психиатрический кабинет		Врачи, СМП.
Наркологический кабинет		Врачи, СМП.

Приложение №4
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, согласно Положению «Об оплате труда государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская районная больница»

1. Электрик;

Приложение № 5
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, которым с учетом конкретных условий труда производится доплата за работу в ночное время, согласно Положения «Об оплате труда работников государственного учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская районная больница»

В размере 50% должностного часового оклада работника за каждый час работы:

- палатные медицинские сестры круглосуточных стационаров;
- кочегары;
- сторожа;
- операторы электрического котла;

Приложение № 6
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей для выплаты надбавки за непрерывный стаж работы, согласно Положению «Об оплате труда государственного бюджетного учреждения здравоохранения Пермского края «Чердынская районная больница»

Отделения	Персонал	Надбавка
Участковая больница, ФАП(Ы),ФП	Врачи, СМП	50% должностного оклада за первые три года и по 10% за каждые последующие два года непрерывной работы, но не более 50%.
Участковая служба	Врачи, СМП	50 % должностного оклада за первые три года и по 10% за каждые последующие два года непрерывной работы, но не более 50%.
Учреждения здравоохранения района и города	Всем работникам учреждения здравоохранения, кроме работников, получавших вышеуказанную надбавку	3% должностного оклада (ставки) за первые три года и 2% за каждые последующие два года непрерывной работы, но не более 7%.

Приложение № 7
к Коллективному договору

П Е Р Е Ч Е Н Ь

специальностей (должностей) работников, которым разрешено дежурить на дому

Специальности (должности):

- врачи педиатры;
- врачи терапевты;
- врач хирург;
- врачи акушер-гинекологи;
- рентген – лаборанты;
- лаборанты клинической лаборатории;
- врачи стоматологи;
- зубные врачи;
- врач невролог;
- врач-психиатр -нарколог.