

«УТВЕРЖДАЮ»

Председатель первичной
организации профсоюза


Д.А. Сонучин
29.01.2021

«УТВЕРЖДАЮ»

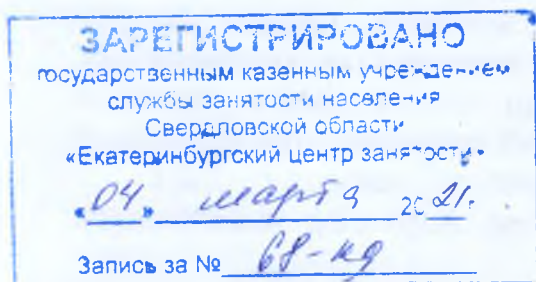
Начальник ГАУЗ СО «СОКП
госпиталь для ветеранов войн»


О.В. Забродин
29.01.2021

Государственное автономное учреждение здравоохранения
Свердловской области
«Свердловский областной клинический психоневрологический
госпиталь для ветеранов войн»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2021 год

Протокол от 29.01.2021 № 1



г. Екатеринбург
2021 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников государственного автономного учреждения здравоохранения Свердловской области «Свердловский областной клинический психоневрологический госпиталь для ветеранов войн» (далее Госпиталь), создания благоприятных условий деятельности госпиталя, направлен на обеспечение стабильности и эффективной работы Госпиталя, взаимной ответственности сторон коллективного договора за выполнение трудового законодательства Российской Федерации, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего договора.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Госпитале и заключаемым между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях их деятельности» и иными нормативно правовыми актами.

1.2 Стороны коллективного договора

1.2.1. Сторонами настоящего коллективного договора (далее коллективный договор) являются:

- работодатель – государственное автономное учреждение здравоохранения Свердловской области «Свердловский областной клинический психоневрологический госпиталь для ветеранов войн», интересы работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении настоящего коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем представляет начальник госпиталя Забродин Олег Валентинович.

- работники государственного автономного учреждения здравоохранения Свердловской области «Свердловский областной клинический психоневрологический госпиталь для ветеранов войн», интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении настоящего коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на конференции работников от 29.01.2021 поручено представлять первичной организации профсоюза работников здравоохранения РФ государственного автономного учреждения здравоохранения Свердловской области «Свердловский областной клинический психоневрологический госпиталь для ветеранов войн» (далее первичная организация профсоюза) в лице председателя первичной профсоюзной организации Онучина Дмитрия Николаевича (далее стороны).

1.2.2. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе.

1.2.3. Предложения работников и работодателя формируются на основе взаимных интересов работников и работодателя, их оценки и последующего обсуждения.

1.2.4. Все вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, из которых следует установление льгот и преимуществ для работников, более благоприятных по сравнению с гарантиями, установленными Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами, решаются с учетом финансово-экономического положения Работодателя.

1.2.5. Стороны договорились: все, что не урегулировано настоящим коллективным договором, регулируется действующим трудовым законодательством

Российской Федерации, отдельными локальными нормативными актами работодателя и иными нормативно- правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2.6. Настоящий коллективный договор составлен в трех экземплярах, по одному для каждой из сторон и для органа уведомительной регистрации- Департамента по труду и занятости населения Свердловской области. Все экземпляры имеют одинаковую юридическую силу.

1.3 Предмет договора

1.3.1. Предметом настоящего договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнерства и предоставление работникам с учетом финансово-экономических возможностей работодателя гарантий и льгот, более благоприятных по сравнению с установленными Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4 Действие коллективного договора

1.4.1. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников государственного автономного учреждения здравоохранения Свердловской области «Свердловский областной клинический психоневрологический госпиталь для ветеранов войн», независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с госпиталем, характера выполняемой работы.

1.4.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует с 29.01.2021 по 31 декабря 2021 года.

1.4.3. Стороны имеют право продлить срок действия коллективного договора на срок не более трех лет. Изменения и дополнения в данный договор производятся только по взаимному согласию сторон, в порядке, определенном законодательством Российской Федерации в письменной форме.

1.4.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, состава, структуры, наименования органа управления государственного автономного учреждения здравоохранения Свердловской области «Свердловский областной клинический психоневрологический госпиталь для ветеранов войн», расторжения трудового договора с руководителем госпиталя, реорганизации в форме преобразования.

1.4.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, выделении, разделении) коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации.

1.4.6. При смене собственника имущества Госпиталя действие договора сохраняется в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.5 Общие обязательства сторон

1.5.1. В целях обеспечения деятельности государственного автономного учреждения здравоохранения Свердловской области «Свердловский областной клинический психоневрологический госпиталь для ветеранов войн», повышения уровня жизни работникам работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения;
- выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка;
- предоставлять работу, обусловленную трудовым договором;
- создавать безопасные условия труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- повышать профессиональный уровень работников;
- реализовывать программы социальной защиты работников и членов их семей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников.

1.5.2. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников в рамках настоящего коллективного договора первичная организация профсоюза обязуется:

- содействовать укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда в Госпитале;
- обеспечивать контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора, безопасных условий труда;
- разъяснять Работникам нормативные правовые акты, положения Коллективного договора;
- способствовать росту необходимой квалификации работников, организовывать конкурсы профессионального мастерства;
- способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение настоящего коллективного договора;
- в период действия настоящего коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений и условий, не использовать в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку);
- осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации актива первичной организации профсоюза;
- организовывать и проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

1.5.3. Работодатель и работники обязуются соблюдать условия и выполнять положения данного коллективного договора.

1.6 Ответственность за нарушение и невыполнение коллективного договора

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

- уклонения от участия в переговорах (ст.54 ТК РФ);
- непредставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст.54 ТК РФ);
- невыполнение условий коллективного договора (ст.55 ТК РФ).

2. Трудовые отношения и трудовой договор

2.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя.

2.2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон.

2.2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.2.3. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором за исключением случаев, предусмотренных действующим трудовым законодательством Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.2.4. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией Госпиталя, сокращением численности или штата работников, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и Законом Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

2.3 Права и обязанности сторон трудовых отношений

2.3.1. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель.

2.3.2. Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем. Если иное не предусмотрено трудовым кодексом, другими федеральными законами, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста шестнадцати лет, а в случаях и порядке, которые установлены трудовым кодексом Российской Федерации, также лица, не достигшие указанного возраста.

2.3.3. Работодатель - государственное автономное учреждение здравоохранения Свердловской области «Свердловский областной клинический психоневрологический госпиталь для ветеранов войн», в лице начальника госпиталя, вступившее в трудовые отношения с работником.

2.3.4. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.3.5. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, своевременно и качественно исполнять распоряжения и приказы работодателя, касающиеся трудовой деятельности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- выполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией и локальными нормативными актами работодателя;
- сохранять врачебную тайну и сведения конфиденциального характера (сведения о фактах, событиях и обстоятельствах частной жизни гражданина (работников, пациентов и их родственников), позволяющие идентифицировать его личность

(персональные данные));

- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать друг друга, соблюдать морально-этические нормы общения, проявлять терпимость в общении с гражданами и коллегами, быть вежливыми, доброжелательными, корректными, внимательными по отношению к коллегам и пациентам;

- не распространять недостоверную и искаженную информацию о работодателе и информацию, порочащую деловую репутацию работодателя;

- заключать договор о полной материальной ответственности, в случае работы с материальными ценностями, на законном основании и при условии, что выполняемая работником работа или его должность отнесены законом к перечню тех, для которых допустимо заключение договора о полной материальной ответственности;

- способствовать внедрению инноваций, постоянно повышать свою квалификацию, в том числе путем самообразования;

- работники, независимо от занимаемой должности, несут ответственность за соблюдение требований законодательства Российской Федерации и нормативных документов в области противодействия и предупреждения коррупции.

2.3.6. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;

- переводить работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней должности, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации (работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья);

- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.3.7. Первичная профсоюзная организация имеет право:

- получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности о реорганизации и ликвидации работодателя; о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, Федеральными законами, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором;

- вносить по этим и другим вопросам работодателю соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении;

- свободно распространять информацию о своей деятельности;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.3.8. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

2.3.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором; условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также коллективным договором.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1 Рабочее время

3.1.1. График работы и распорядок рабочего дня устанавливаются трудовым договором и (или) графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов (ст.190, ч.3.ст. 103 ТК РФ).

3.1.2. Для медицинских работников продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации.

3.1.3. Для остальных сотрудников не более 40 часов в неделю. Отдельным категориям работников устанавливается неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по их просьбе (ст.93 ТК РФ).

3.1.4. Режим рабочего времени (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по графику с суммированным учетом рабочего времени) в структурных подразделениях определен Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.5. Время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи по структурным подразделениям и(или) должностям определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.1.6. По желанию работника Работодатель имеет право изменить время начала и окончания работы, время начала и окончания перерыва для отдыха и приема пищи.

3.1.7. Работник, работающий по сменному графику, имеет преимущественное право переноса смены, выпадающей на день его рождения, при составлении графика работы на месяц или путем переноса рабочей смены на другой день (при составленном графике), по согласованию с непосредственным руководителем.

3.1.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.1.9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. В случае, когда вышеуказанные причины могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель, в целях сохранения рабочих мест, имеет право, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации, для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

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

3.1.11. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

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

3.1.13. При невозможности уменьшения продолжительности работы (смены) в предпраздничный день переработка компенсируется предоставлением работнику

дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.1.14. Запрещается привлекать к работе в ночное время беременных женщин, инвалидов, работников, не достигших 18 лет.

3.1.15. Женщины, имеющие детей до 3 лет, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей до 5 лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, что такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.2 Время отдыха

3.2.1. Работодатель обязуется предоставлять каждому работнику ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, для инвалидов – 30 дней, для работников, не достигших возраста 18 лет в удобное для них время – 31 календарный день с сохранением места работы и среднего заработка.

3.2.2. Порядок предоставления отпусков определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза в порядке ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации. График отпусков обязателен для работника и работодателя.

3.2.3. Преимущественное право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное время имеют следующие работники, с предоставлением подтверждающих документов на момент составления графика отпусков:

а) один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ).

б) работник, имеющий трех и более детей до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);

в) иные категории работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.2.4. Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в Госпитале. По соглашению сторон, а также, отдельным категориям работникам в случаях, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, оплачиваемый отпуск работнику должен быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

3.2.5. В соответствии с законодательством Российской Федерации работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска за работу с вредными условиями труда (ст.117 ТК РФ) и за ненормированный рабочий день не менее трех календарных дней в году (ст.119 ТК РФ), но не более двенадцати календарных дней, в соответствии с настоящим коллективным договором. Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день устанавливается по должностям и фиксируется в Правилах внутреннего трудового распорядка госпиталя. По соглашению между работодателем и работником ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.2.6. В случаях, установленных действующим трудовым законодательством Российской Федерации отдельным категориям работников, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

3.2.7. Отпуска женщинам по беременности и родам регулируются согласно ст.255 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.8. Предоставление отпуска для осуществления ухода за ребенком регулируется ст.256 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.9. Отпуска работникам, усыновившим ребенка, предоставляются согласно ст.257 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.10. В соответствии со ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляются дополнительные дни одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных лиц, либо разделены ими между собой по своему усмотрению.

4. Оплата труда

4.1. Оплата труда работодателем осуществляется на основании локальных нормативных актов госпиталя, принимаемых в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

4.2. Работодатель обязуется:

- производить выплату заработной платы в денежной форме или путем перечисления соответствующих сумм на персональные счета (пластиковые карты) работников;

- выдавать всем работникам расчетные листки, отражающие составные части зарплаты, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащей выплате;

- выплачивать заработную плату в соответствии со ст. 136 Трудового кодекса Российской Федерации не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка;

- производить выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; за работу в выходные и нерабочие праздничные дни); за работу в местностях с особыми климатическими условиями в соответствии с действующим трудовым законодательством;

- производить поощрение (премирование) работников за выполненную работу в соответствии с «Положением об оплате труда работников ГАУЗ СО «СОКП госпиталь для ветеранов войн»» (далее – Положение) и настоящим коллективным договором;

- предоставлять другой день отдыха по желанию работника за работу в выходной день (по графику работника) или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ);

- сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере;

- по желанию работника компенсировать сверхурочную работу предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ);

- сохранить за работниками, направленными на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы, среднюю зарплату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ);

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

5. Гарантии работников

5.1. В области занятости:

5.1.1. Работодатель обеспечивает полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

5.1.2. Работодатель, в случае возникновения необходимости сокращения численности или штата, вправе ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

5.1.3. Работодатель с участием первичной организации профсоюза обязуются разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, рассматривать все вопросы, связанные с реорганизацией, а также сокращения численности или штата.

5.1.4. Работодатель обязуется:

- письменно сообщать первичной организации профсоюза не менее чем за два месяца, а при массовом сокращении не менее чем за три месяца о возможном сокращении численности или штатов работников, информировать о причинах, числе и категориях сотрудников, которых оно может коснуться, о сроках сокращения;

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения, создавать комиссии, занимающиеся вопросами высвобождения;

- в случае сокращения численности или штата работников не позднее, чем за два месяца персонально предупреждать работников о предстоящем увольнении под расписку (ст.180 ТК РФ).

5.1.5. 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), работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

5.1.6. Меры при возможном сокращении:

- вводить режим неполного рабочего времени (не более шести месяцев);

- производить внутрипроизводственные перемещения работников;

- увеличить объемы работ, выполняемых силами Госпиталя;

- предоставлять возможности для поиска нового места работы.

Первичная организация профсоюза обязуется обеспечить защиту социальных гарантий работников в вопросах занятости, приеме на работу, увольнения, предоставления льгот и компенсаций, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

5.2. Другие гарантии и компенсации

5.2.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Работники повышают свою квалификацию, а работодатель обеспечивает повышение квалификации работниками, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности в соответствии с действующим законодательством.

5.2.2. Обучение для получения промежуточного сертификата оплачивается за счет средств работодателя. При направлении работодателем работника для повышения квалификации (прохождение промежуточной сертификации) с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

5.2.3. Работникам, направляемым для повышения квалификации (прохождение промежуточной сертификации) с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.2.4. По согласованию сторон трудового договора, при наличии у работодателя необходимости в получении конкретным работником новой профессии, работодатель производит оплату профессиональной переподготовки работника. В этом случае в трудовом договоре работника предусматривается условие об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, но не более 3 (трех) лет. В случае увольнения работника по собственному желанию или по отрицательным мотивам, перевода работника на другую работу по инициативе работника, работник возмещает работодателю расходы, понесенные работодателем на обучение работника пропорционально неотработанному сроку, при этом исключаются периоды отпусков по уходу за ребенком до трех лет.

5.2.5. Матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка, идущего в 1 класс, предоставляется дополнительный оплачиваемый выходной день в День знаний (1 сентября), который не суммируется с отпусками, предоставляемыми работникам госпиталя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и не переносится на другой день в текущем году и на следующий календарный год:

- для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, при условии отсутствия необходимости оплаты труда замещающего его работника, по заявлению работника и не является обязательно предоставляемым днем отдыха;

- работник, работающий по сменному графику, имеет преимущественное право переноса смены, выпадающей на 1 сентября, при составлении графика работы на месяц или путем переноса рабочей смены на другой день (при составленном графике), по согласованию с непосредственным руководителем;

- если оба родителя работают в Госпитале, то одному родителю предоставляется дополнительный выходной день с сохранением заработной платы, а второму родителю – без сохранения среднего заработка по желанию работника.

5.2.6. Работникам, начиная с 50-летнего возраста, каждые 5 лет предоставляется дополнительный оплачиваемый выходной день в календарный день юбилейной даты, который не суммируется с отпусками, предоставляемыми работникам госпиталя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и не переносится на другой день в текущем году и на следующий календарный год, и на период следующей юбилейной даты:

- для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, если дата юбилея выпадает на рабочий день, при условии отсутствия необходимости оплаты труда замещающего его работника, по заявлению работника и не является обязательно предоставляемым днем отдыха;

- работник, работающий по сменному графику, имеет преимущественное право переноса смены, выпадающей на дату юбилея, при составлении графика работы на месяц или путем переноса рабочей смены на другой день (при составленном графике), по согласованию с непосредственным руководителем.

5.2.7. Работникам, вступающим в брак впервые начиная с 18-летнего возраста, предоставляется дополнительный оплачиваемый выходной день в календарный день бракосочетания, который не суммируется с отпусками, предоставляемыми работникам госпиталя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и не переносится на другой день в текущем году и на следующий календарный год.

Если оба работника, вступающие в брак, работают в Госпитале, то дополнительный оплачиваемый выходной день предоставляется каждому работнику.

5.2.8. Работнику по рождению ребенка (второму родителю) предоставляется дополнительный оплачиваемый выходной день в календарный день выписки из медицинского учреждения матери с ребенком, который не суммируется с отпусками, предоставляемыми работникам госпиталя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и не переносится на другой день в текущем году и на следующий календарный год.

5.2.9. Работникам, для участия в похоронных мероприятиях родственников первой очереди: родителей, жены/мужа, сестер/братьев, детей предоставляется дополнительный оплачиваемый выходной день в день похорон, который не суммируется с отпусками, предоставляемыми работникам госпиталя в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и не переносится на другой день в текущем году и на следующий календарный год.

Для реализации прав по основаниям, изложенным в подпунктах 5.2.7. – 5.2.9. работники на получение дополнительного оплачиваемого отпуска подают заявления по факту события, по подпункту 5.2.5. - за 14 календарных дней до даты события, по подпункту 5.2.6. - до 01 числа месяца, в котором планируют его использовать.

5.2.10. По медицинским показаниям и разрешению начальника госпиталя предоставлять работникам госпиталя:

- медицинское обслуживание в поликлинике госпиталя;
- стационарное лечение работникам, работающим в госпитале не менее 3-х лет и неработающим пенсионерам, ушедшим на пенсию из госпиталя и проработавшим в госпитале не менее 15 лет, при наличии свободных коек.

5.2.11. Работникам предоставляются иные гарантии и компенсации в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

6. Охрана труда

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда

6.1.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

6.1.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной организации профсоюза или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

- иные обязанности, предусмотренные иными нормативными актами в сфере трудового права и локальными нормативными актами госпиталя.

6.2. Обязанности работников в области охраны труда

6.2.1. Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния

своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- 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 трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

7. Поощрение работников

7.1. Для поощрения работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за продолжительную и безупречную работу в госпитале и другие успехи в труде Работодатель применяет следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение грамотой, почетной грамотой;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком.

7.2. Поощрения объявляются в приказе работодателя и доводятся до сведения работника. Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

7.3. Настоящим коллективным договором, в дополнение к премиям, установленным Положением об оплате труда работников госпиталя, устанавливаются следующие виды единовременных премий:

- к профессиональному празднику (день медицинского работника);
- в связи с награждением правительственными наградами, грамотой, почетной грамотой (благодарственным письмом) Министерства здравоохранения Российской Федерации, Министерства здравоохранения Свердловской области;
- в связи с юбилейными датами.

7.4. Премирование работников к юбилейным датам производится, начиная с 50-летнего возраста, каждые 5 лет и распространяется на лиц, проработавших в госпитале не менее 4 лет и 6 месяцев на момент юбилея. Премирование производится на основании служебных записок руководителя структурного подразделения и не носит обязательный характер, премирование в связи с юбилейными датами осуществляется в течение месяца с соответствующей даты.

7.5. Не устанавливается фиксированный размер премий. Размер премий определяется с учетом конкретной финансовой ситуации и фактического материального положения Госпиталя на момент события, подпадающего под условия премирования в соответствии с настоящим коллективным договором.

7.6. В отношении работников, нарушающих трудовую дисциплину и (или) правила внутреннего трудового распорядка, премирование, предусмотренное настоящим коллективным договором, может быть приостановлено или уменьшен размер премии на конкретный период времени, определяемый уполномоченным органом - Тарификационной комиссией.

8. Материальная помощь

8.1. Оказание материальной помощи осуществляется только за счет средств, полученных от предпринимательской или иной приносящей доход деятельности госпиталя. Конкретный размер определяется только в абсолютном размере.

8.2. Выплата материальной помощи производится работникам только по основному месту работы.

8.3. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:

- в связи со смертью родственников:
- 1-ой очереди в размере 4 000 рублей,
- 2-ой очереди в размере 2 000 рублей.

8.4. Выплата материальной помощи в связи со смертью родственников производится на основании заявлений работников с приложением копий необходимых документов и только в период времени не далее, чем в течение 1 месяца после дня смерти.

8.3. Размеры материальной помощи могут быть изменены с учетом конкретной финансовой ситуации и фактического материального положения госпиталя.

9. Гарантии деятельности выборного органа первичной организации профсоюза

9.1. Первичная организация профсоюза – единственный представитель и защитник прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

9.2. Первичная организация профсоюза осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и права требовать устранения выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

Начальник госпиталя

О.В. Забродин

Председатель первичной
организации профсоюза

Д.Н. Онучин