**Р А З Д Е Л 1.**

# **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

* 1. При разработке коллективного договора использовались нижеперечисленные нормативно-правовые акты:
* Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (ред. от 19.12.2022, с изм. от 11.04.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2023);
* Федеральный Закон РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 г. № 10-ФЗ (с изменениями и дополнениями по состоянию на 31.011.2016г.);
* Устав профессионального союза работников здравоохранения РФ;

**-** Тарифное соглашение об оплате медицинской помощи в Ростовской области

- Иные нормативные правовые акты РФ, содержащие нормы трудового права.

1.2. Стороны коллективного договора: Администрация ГБУ РО «ЦГБ» в г. Гуково в лице главного врача Красникова Дениса Владимировича, именуемый работодателем, и представитель работников больницы – в лице председателя профкома Алиева Байрамали Абдулселимовича (ст.29,33 ТК РФ).

1.3.Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, обязуются строить свои отношения на принципах социального партнерства – равноправие сторон, уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; соблюдение сторонами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения КД; контроль за выполнением принятого КД; ответственности сторон за невыполнение по их вине КД (ст. 24,55 ТК).

1.4. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Работодатель и профсоюзный комитет признают, что коллективный договор имеет важное значение в создании благоприятных условий труда для работников и условий для нормального функционирования больницы, а также в предотвращении возникновения конфликтов, коллективных трудовых споров, забастовок.

Работодатель рассматривает профсоюзную организацию больницы и коллективный договор как существенную и важную конструктивную силу, направленную на реализацию взаимных целей и интересов.

Работодатель признает роль профсоюзного комитета в представлении интересов всех работников больницы, на которых распространяется действие настоящего договора и право профсоюзного комитета принимать участие в решении вопросов, затрагивающих настоящую и будущую работу больницы и ее работников (ст.29 ТК РФ).

1.6. Стороны обязуются соблюдать и выполнять Положения, сформулированные в настоящем договоре.

В случае возникновения различий в подходах, они будут разрешаться посредством открытых переговоров. В основу взаимоотношений положены взаимное доверие и уважение, согласованность работы друг с другом на благо трудового коллектива (Раздел II ТК РФ).

1.7. В случае изменения действующего законодательства РФ, касающегося правоотношений, урегулированных настоящим Коллективным договором, в него могут вносится изменения и дополнения по соглашению сторон.

**Р А З Д Е Л 2.**

**ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.**

2.1. Обязанности работодателя (ст. 22 ТК):

* принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором по согласованию с профсоюзным комитетом

(ст.8 ТК РФ);

* соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, условия коллективного договора и трудовых договоров;
* обеспечивать занятость работников; создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
* выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
* повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже существующих;
* обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
* предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
* знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
* своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
* рассматривать представления профсоюзного органа о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанному органу и его представителям;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
* осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование работников;
* возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными правовыми актами РФ;
* создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором (ст.32 ТК РФ);
* исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.2. Обязанности профсоюзного комитета:

- способствовать устойчивой деятельности больницы присущими профсоюзам методами;

- содействовать в организации соблюдению внутреннего трудового распорядка укреплению трудовой дисциплины, занятости, охране труда, своевременной оплате труда;

* представлять, отстаивать и защищать права и интересы участников профсоюза, работников больницы в Государственной инспекции труда и суде по вопросам, содержащим нормы трудового права;
* предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации больницы;
* осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий КД (ст.370 ТК РФ);
* принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний:
* предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
* осуществлять проверку состояния условий и охраны труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным договором;
* периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива;
* принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором;
* проводить консультации и переговоры с представителями работодателя по повышению жизненного уровня работников больницы;
* проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников, участников профсоюза и членов их семей;
* постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о деятельности Профсоюза работников здравоохранения

2.3. Обязанности работников (ст. 21 КТ РФ):

- соблюдать медицинскую этику, а также основные принципы деонтологии;

* добросовестно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка больницы;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
* сохранять коммерческую, врачебную тайну;
* создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
* незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

2.4. Права работодателя (ст. 22 ТК РФ):

* заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, настоящим КД;
* вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
* поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
* принимать локальные нормативные акты;
* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка больницы и требований по охране труда;
* привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ.

2.5. Права профсоюзного комитета:

* получать информацию, необходимую для выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;
* получать информацию от руководителя и иных должностных лиц больницы о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (ст. 370 ТК РФ);
* заслушивать информацию представителей работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

реорганизации больницы;

введение изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

* свободно распространять информацию о своей деятельности;
* оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую помощь всем работникам больницы, а финансовую помощь членам профсоюза;
* обращаться в соответствующие органы исполнительной власти, местного самоуправления или в судебные органы за защитой прав и интересов членов профсоюза

(ст.26 Устава Профсоюза);

2.6. Работник имеет право на: (ст. 21 ТК РФ)

* заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ иными федеральными законами;
* предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
* рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным КД;
* своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
* отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих и праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
* полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
* профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
* участие в управлении организацией в предусмотренных КД, ТК РФ формах;
* ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей (ст.29 и ст.30 ТК РФ), а также на информацию о выполнении коллективного договора;
* защиту своих прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
* возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
* обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**Р А З Д Е Л 3.**

**ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора.

Работодатель обязуется:

* при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;
* заключать трудовой договор только в письменной форме с полным изложением условий, которые не могут быть хуже, чем предусмотрено законодательством о труде, данным коллективным договором. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.
* заключать трудовой договор на определенное время только в случае, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, или интересов работника, а также в случаях, непосредственно предусмотренных законом (ст. 59 ТК РФ).

3.2. Перевод работников на другую работу, изменение определённых сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случаях производственной необходимости и простоя, отстранение от работы осуществляются в порядке, установленном законодательством (ст.72-74, 76 ТК РФ).

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

3.4. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников и в других случаях, предусмотрены Законом РФ «О занятости населения в РФ» и ст.178-181 ТК РФ.

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Р А З Д Е Л 4.**

**ОПЛАТА ТРУДА.**

4.Работодатель обязуется:

4.1. Оплату труда работников учреждения производить в строгом соответствии с действующими положениями и условиями оплаты труда работников здравоохранения.

4.2. Размеры должностных окладов, ставок, их повышение, отдельные доплаты и надбавки производить в порядке и по условиям, установленным действующим законодательством, по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.8 и 135 ТК РФ).

4.3. Выдавать ежемесячно до выдачи заработной платы всем работникам расчётные листки, отражающие составные части заработной платы, размеры и основания удержаний, общую сумму денежных средств, подлежащих выплате (ст.136 ТК РФ).

4.4. Условия формирования системы оплаты работников учреждения, условия и порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами.

4.5. Своевременно вносить изменения в условия тарификации работников на основании соответствующих правовых нормативных актов.

4.6. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день производить на основании ст.153 ТК РФ,

4.7. Заработную плату (только в денежной форме) выплачивать не реже, чем каждые полмесяца: 11 и 25 числа каждого месяца.

4.8. При задержке выплаты заработной платы, за период со дня задержки до дня фактической ее выплаты работникам выплачивать компенсацию в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ на день выплаты за каждый день просрочки. В случае установления компетентными органами прямой вины Работодателя в образовании задолженности по заработной плате, он несет ответственность в порядке, установленном действующим законодательством.

4.9. Сохранять за работниками, направляемыми на курсы повышения квалификации с отрывом от основной работы место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

4.10. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ), исходя из расчёта среднего заработка.

4.11. Исчисление средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска производить в соответствии со ст.139 ТК РФ и Порядка исчисления среднего заработка, утверждаемого Постановлением Правительством РФ № 922 от 24.12.07г.

4.12. Размер оплаты в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления должностного оклада работника на среднегодовое количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.13. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных законодательством (ст.137 и 138 ТК РФ).

4.14. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производить в день увольнения работника.

4.15. В соответствии с Тарифным соглашением об оплате медицинской помощи в Ростовской области, Постановлением Российской Федерации от 31.12.2010 года № 1233 «О порядке финансового обеспечения расходов на оплату медицинским организациям услуг по медицинской помощи, оказанной женщинам в период беременности, и медицинской помощи, оказанной женщинам и новорожденным в период родов и в послеродовой период, а также диспансерному (профилактическому) наблюдению ребенка в течение первого года жизни» производить оплату работникам, непосредственно участвующим в оказании данных видов помощи. Условия начисления данных выплат ежегодно утверждаются локальными нормативными актами.

4.17. Оплата труда при неисполнении трудовых обязанностей и оплата времени простоя регламентируются ст.155 и 157 ТК РФ.

4.18. Оплата труда работников в возрасте до 18 лет осуществляется пропорционально отработанному времени (ст.271 ТК РФ).

4.19. Предельная доля оплаты труда административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не превышает 40 процентов.

**Р А З Д Е Л 5.**

**РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ**

**ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ И ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ ОТПУСКОВ.**

5.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются принимать меры к выполнению Правил внутреннего трудового распорядка.

5.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

- нормальную продолжительность рабочего времени работников организации – 40 часов в неделю (8 часов в смену) (ст.91 ТК РФ), для медицинских работников сокращённую продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст.350 ТК РФ);

- для работников, работающих во вредных условиях труда, сокращённую продолжительность рабочего времени;

основание:

Конец формы

а) ТК РФ Статья 117. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по [результатам](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_435844/a2d1f36be57aa07bb3d5a9867a8200ff79552c6e/#dst100172) специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

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

* продолжительность рабочего времени для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю;
* продолжительность рабочего времени для работников до 16 лет - не более 24 часа в неделю (4ч.48мин. в смену);
* продолжительность рабочего времени для учащихся общеобразовательных учреждений, начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет – 2ч.24мин., в возрасте от 16 до 18 лет – 3ч. 36 мин. в смену;

5.3. Продолжительность работы накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

На тех видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или с согласия работника - оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.95 ТК РФ).

5.4. К работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов) не допускаются (ст.96 ТК РФ):

- беременные женщины (ст.259 ТК РФ);

- работники, не достигшие возраста 18 лет (ст.268 ТК РФ).

К работе в ночное время могут привлекаться работники, но только при наличии их согласия, оформленного в письменной форме, и при условии, если такая работа не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ст.96 ТК РФ):

- инвалиды (ФЗ №97 от 24.07.2002 г. внёс изменения в ст.96 ТК РФ);

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

- работники, имеющие детей-инвалидов;

- работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с

медицинским заключением;

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

Указанная категория работников должна быть ознакомлена в письменной форме со своим правом отказаться от работы в ночное время (ст.96, 259 ТК РФ).

5.5. Для врачей и среднего медицинского персонала в пределах баланса рабочего времени за учётный период и за его пределами (с согласия работника) как по основной, так и по совмещаемой должностям могут вводиться «дежурства на дому». «Дежурства на дому» за пределами баланса рабочего времени не считаются сверхурочной работой. Время, затраченное на «дежурство на дому» как в дневное, так и в ночное время, учитывается как полчаса за каждый час работы. В случае вызова работника в учреждение время, затраченное на оказание медицинской помощи, оплачивается за фактически отработанные часы с учётом времени переезда, в ночное время – с учётом доплаты за работу в ночное время.

5.6. По соглашению между работником и работодателем может быть установлен неполный рабочий день или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ).

В обязательном порядке устанавливается неполный рабочий день по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна), имеющего ребенка до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.7. Установить суммированный помесячный учет рабочего времени для работников, непосредственно занятых в лечебном процессе.

Продолжительность ежедневной работы (смены) определять графиком сменности (ст.103 ТК РФ). Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие и согласовываются с профсоюзным комитетом. Работа в течение 2-х смен подряд запрещается (ст.103 ТК РФ). В обязательном порядке графиками сменности должно соблюдаться требование ст. 110 ТК РФ о предоставлении работникам еженедельного непрерывного отдыха продолжительностью не менее 42 часов.

5.8. Установить продолжительность рабочей смены до 24 часов.

5.9. Для медицинских работников, имеющих рабочий день продолжительностью 7 часов 42 минуты и менее, а также для всех медработников стационара, работающих по сменам, предоставление обеденного перерыва не обязательно. Вышеуказанным медицинским работникам должна быть предоставлена возможность приёма пищи в течение рабочего времени (ч.3 ст.108 ТК РФ).

5.10. Предоставлять ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней (ст.114, 115 ТК РФ). Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск устанавливать продолжительностью не менее 31 календарного дня (ст.267 ТК РФ).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст.121,122 ТК РФ). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

До истечения 6 месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него,

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, усыновившим ребёнка в возрасте до 3-х месяцев,

- гражданам, подвергшимся радиации вследствие катастрофы на ЧАЭС (Закон РФ от 18.06.92 г. N 3061-I)

- мужчинам, жёны которых находятся в отпуске по беременности и родам, - по их желанию в период отпуска по беременности и родам жены (ч.3 ст.123 ТК РФ).

5.11. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

5.12. Не допускать случаев переноса отпуска (ст.124 ТК РФ). В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы больницы, допускается с согласия работника перенос отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.13. В соответствии со ст. 123 ТК очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета больницы не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, т.е. до 18 декабря каждого календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст.123 и 124 ТК РФ).

Право на предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для работника время имеют:

- УВОВ и приравненные к ним лица, ветераны боевых действий, ветераны труда

(ФЗ от 12.01.95 г. «О ветеранах»);

- лица, награждённые знаком «Почётный донор России» (Закон РФ от 09.06.93 г. №5142-1);

- лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на ЧАЭС и других аварий на атомных объектах (Закон РФ от 18.06.92 г.);

- муж в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

- жены (мужья) военнослужащих также обладают преимущественным правом, по их желанию отпуск им предоставляется одновременно с отпуском мужа (жены) – военнослужащего (щей) (п. 1 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");

- работники в возрасте до 18 лет (ст.267 ТК РФ).

5.14. Работодатель не вправе отозвать работника из отпуска без его согласия. Досрочный отзыв из отпуска не допускается (ст.125 ТК РФ):

- работников в возрасте до 18 лет;

- беременных женщин;

- работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Не использованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена в удобное для работника время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При досрочном возращении из отпуска производится перерасчет выплаченных сумм.

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части с учетом его использования в течение года в соответствии с утвержденным графиком отпусков. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней

(ст.125 ТК РФ).

5.16. Частьотпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам, работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

5.17. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска:

- работникам в возрасте до 18 лет;

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Запрещается не предоставление любому работнику ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд (ст.124 ТК РФ).

5.18. В соответствии с трудовым законодательством (ст.119 ТК РФ) работникам с ненормированным рабочим днём предоставлять ежегодные оплачиваемые дополнительные отпуска (Приложение №7).

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

5.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон. Во время этого отпуска за работником сохраняется место работы и должность, его нельзя уволить по инициативе работодателя (за исключением случаев полной ликвидации больницы), а также перевести на другую работу (ст.128 ТК РФ).

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения зарплаты (ст.128 ТК РФ):

- УВОВ – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, – до 5 календарных дней в году;

- работникам, воспитывающим школьников младших классов (1-4 классы) – 1 сентября (День знаний);

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

5.21. Предоставлять ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней в году (ст.263 ТК РФ):

- работнику, имеющему 2-х или более детей до 14 лет;

- работнику, имеющего ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет;

- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери;

Перенос этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.22. Работникам в случае смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) предоставлять двухдневный оплачиваемый отпуск.

5.23. В соответствии со ст. 262 ТК РФ предоставлять четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению.

5.24. Согласно ст. 139 ТК для исчисления среднего заработка расчетным периодом является 12 календарных месяцев (с 1-го до 1-го числа), предшествующих времени ухода в отпуск.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы. Поскольку причины, препятствующие использованию отпуска, наступили в период пребывания работника в отпуске, то срок возращения из отпуска автоматически удлиняется на соответствующее количество дней, причем работник обязан сообщить работодателю о возникших обстоятельствах. Если причины, препятствующие уходу в отпуск, возникли до его начала, то новый срок отпуска определяется по соглашение работодателя и работника.

5.25. Стороны согласились, что работодатель в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней вправе переносить выходные дни на другие дни (ст. 112 ТК РФ). При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переноситься на следующий после праздничного, рабочий день.

5.26. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск согласно ст. 121 ТК РФ.

5.27. Отпуск по беременности регламентируется ст.255 ТК РФ.

5.28. Отпуска по уходу за ребенком регламентируются (ст. 256 ТК РФ)

Согласно Федеральному закону «О государственных пособиях гражданам, имеющих детей» от 19.05.1995 г № 81-ФЗ (с дополнениями и изменениями) выплачивается единовременное пособие при рождении (усыновлении в возрасте до 3 лет) ребенка. Единовременное пособие при рождении ребенка назначается и выплачивается одному из родителей либо лицу, его заменяющему, по месту работы.

В случае рождения (усыновления) 2 и более детей единовременное пособие назначается и выплачивается на каждого ребенка.

При рождении мертвого ребенка единовременное пособие при рождении ребенка не назначается.

Для назначения и выплаты единовременного пособия при рождении ребенка предоставляется:

заявление о назначении этого пособия, справка о рождении ребенка, выданная органами загса.

В случае если оба родителя работают (учатся), дополнительно представляется справка с места работы (учебы) другого родителя о том, что такое пособие не назначалось.

Единовременное пособие при рождении ребенка выплачивается не позднее 10 дней со дня предоставления всех необходимых документов.

5.29. Согласно Федеральному закону от 19 мая 1995 г № 81-ФЗ (в ред. от 28 декабря 2001г.) размер ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет выплачивается независимо от числа детей, за которыми осуществляется уход.

Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет выплачивается со дня предоставления отпуска по уходу за ребенком по день исполнения ребенку возраста 1,5 лет.

Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет выплачивается в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Для назначения и выплаты ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет представляются:

- заявление о назначении этого пособия;

- копия свидетельства о рождении ребенка.

5.30. При оформлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет лицу, фактически осуществляющему уход за ним вместо матери, это лицо представляет справку с места работы (учебы) матери ребенка о том, что она не использует указанный отпуск и не получает ежемесячного пособия на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

5.31. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком от 1,5 до 3 лет с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска.

5.32. Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй статьи (ст. 256 ТК РФ), во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев назначения пенсии на льготных условиях) (ст. 256 ТК РФ)

**РАЗДЕЛ 6.**

**ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ.**

6.1. Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатов или численности работников.

6.2. Работодатель и профком обязаны соблюдать следующие требования действующего законодательства:

- изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации (ч.5 ст.75 ТК РФ). При отказе работника от продолжения работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.6 ст.77 ТК РФ.

- при принятии решений о возможном массовом высвобождении работников руководствуются действующим законодательством РФ;

- считать критерием массового высвобождения сокращение численности или штата работников одновременно в течение 30 календарных дней 50 человек и более;

- при сокращении численности или штата работников учитывать работников, имеющих преимущественное право оставления на работе, указанных в статье 179 ТК РФ.

6.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель руководствуется нормами Трудового кодекса РФ, в том числе:

- производит отбор кандидатур работников, подлежащих высвобождению, а также реализует преимущественное право оставления на работе с учётом гарантий, предусмотренных статьями 178, 179, 180 Трудового кодекса РФ;

- своевременно, не менее чем за три месяца, и в полном объёме представляет сведения о массовом высвобождении работников, сроках их осуществления, численности, категориях работников, которых оно коснётся, в органы службы занятости и профком;

- предупреждает каждого работника персонально и под роспись о предстоящем высвобождении не менее чем за два месяца до увольнения. Одновременно с предупреждением предлагает работнику другую имеющуюся работу при наличии квалификации, опыта работы и состояния здоровья.

6.4. В случае увольнения в связи с ликвидацией, реорганизацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата, высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с ТК РФ.

6.5. Работникам, предупреждённым о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в соответствии с его квалификацией в случае создания в больнице новых рабочих мест или возникновения вакансий.

**Р А З Д Е Л 7.**

**ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ.**

7.1 Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждениях высшего, среднего и дополнительного образования с созданием необходимых условий для совмещения работы с обучением и предоставлением гарантий и компенсаций в соответствии со ст. 173, 174, 176, 177 ТК РФ, отпуск с сохранением средней заработной платы, сокращенной рабочей неделей.

7.2. Работодатель обязуется проводить повышение квалификации работников больницы в соответствии с трудовым законодательством РФ. При направлении на курсы повышения квалификации с отрывом от работы за работником сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы (ст.187 ТК РФ).

7.3. При заключении с работником ученического договора на профессиональное обучение или переобучение, работник обязан возместить затраты, понесённые работодателем при направлении его на обучение за счёт средств работодателя, в случае увольнения без уважительных причин до истечения трех лет после прохождения обучения.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется осуществлять контроль за подготовкой и переподготовкой кадров, оказывать помощь работодателю в организации работы по подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников.

**РА З Д Е Л 8.**

**УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.**

8.1. В соответствии со ст. 22 ТК РФ работодатель обязан обеспечить:

* безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда на каждом рабочем месте;
* режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ;
* своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, согласно установленным нормам в соответствии с перечнем профессий и должностей;
* оказание первой помощи при несчастных случаях на производстве;
* выполнение в установленные сроки комплекса организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
* проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) категорий работников больницы, с сохранением за ними среднего заработка по месту работы на время прохождения медосмотров (ст.185.213 ТК РФ);
* информирование работников о существующем риске повреждения здоровья и полагающимся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
* своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* ведение учета и анализа производственного травматизма и профзаболеваний, принятие мер по их предупреждению;
* обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение инструкций по охране труда, согласованных с профкомом;

- проведение обучения и проверок знаний по охране труда рабочих, руководителей и инженерно-технических работников больницы в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;

* проведение специальной оценки условий труда работников больницы с последующей сертификацией работ по охране труда;
* бесплатную выдачу молока в профилактических целях на основании Перечня вредных производственных факторов при работе, с которыми рекомендуется употребление молока (или других равноценных пищевых продуктов);

- льготы и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и опасными

условиями труда;

* льготную досрочную пенсию и пенсию по Списку № 1 и Списку № 2;

8.2. Контроль за состоянием охраны труда осуществлять в соответствии с утверждённым

«Положением о трехступенчатом контроле за состоянием охраны труда

в ГБУ РО «ЦГБ» в г. Гуково».

**Р А З Д Е Л 9.**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОЦИАЛЬНЫХ ГАРАНТИЙ РАБОТНИКОВ БОЛЬНИЦЫ.**

Работодатель обязуется:

* обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование;
* обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию из представителей администрации и профсоюзного комитета, которая осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями;
* осуществлять страхование работников учреждения здравоохранения от несчастных случаев на производстве;
* обеспечивать обязательное медицинское страхование;
* своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законодательством РФ;
* вести персонифицированный учет в соответствии с законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования»;
* своевременно оформлять впервые поступившим на работу страховое свидетельство государственного пенсионного обеспечения;
* своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже работы и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
* обеспечить информирование работников о степени риска повреждения здоровья на рабочем месте;
* обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получения дополнительных льгот, согласно установленным срокам хранения;
* оказывать всяческую поддержку работающим женщинам и лицам с семейными обязанностями в регулировании их труда, строго придерживаясь статей 253 – 264 ТК РФ;
* ходатайствовать об обеспечении служебным жильем работников согласно Постановления Главы Администрации г. Гуково № 660 от 12.10.2005г.
* направлять молодых специалистов и врачей дефицитных специальностей, нуждающихся в государственной поддержке обеспечения жильем в ГОУ «Агентство жилищных программ» (г. Ростов-на-Дону)

- в случае направления в служебную командировку работодатель возмещать работнику (ст.168 ТК РФ):

- расходы по проезду;

- расходы по найму жилого помещения;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) в размере не менее 100 руб. в сутки.

Иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Профком обязуется:

* обеспечивать соблюдение трудовых прав работников в соответствии со ст. 21 ТК РФ;
* содействовать своевременному перечислению средств в фонды медицинского, социального и пенсионного страхования;
* содействовать обеспечению медицинскими полисами;
* обеспечивать защиту социальных гарантий работающих женщин и лиц с семейными обязанностями;
* информировать об условиях предоставления работникам государственной поддержки для улучшения жилищных условий на основании действующего законодательства Ростовской области, а также содействовать включению работников в Программу Администрации Ростовской области строительства и приобретения жилья;
* содействовать в обеспечении служебным жильем работников согласно Постановлению Главы Администрации, г. Гуково № 660 от 12.10.2005г.
* содействовать в направлении молодых специалистов и врачей дефицитных специальностей, нуждающихся в государственной поддержке обеспечения жильем в ГОУ «Агентство жилищных программ» (г. Ростов-на-Дону)
* добиваться выделения денежной помощи работникам в кризисной ситуации;
* контролировать использование путевок и расходование средств социального страхования.

МЕДИКО-САНИТАРНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ОЗДОРОВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛА.

Работодатель обязуется:

* осуществлять своевременное проведение периодических медосмотров работников, работающих во вредных и опасных условиях труда;
* на время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такой осмотр (обследование), сохранять средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ);

- осуществлять внеочередное обслуживание медицинских работников, при обращении за медицинской помощью.

* организовывать оздоровление и отдых детей работников (в период каникул);
* организовывать оздоровление и отдых работников.

В целях выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по   
реализации демографической политики РФ» и выполнении Плана мероприятий от   
10.02.2015г., направленных на снижение смертности в Ростовской области,   
администрации учреждения проводить мероприятия по   
привлечению работников к занятиям физической культурой и спортом:  
- проведение производственной гимнастики на рабочих местах;  
- проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде   
курения с привлечением медицинских работников;  
- участия работников в городских и областных спортивных соревнованиях, Спартакиаде,   
туристических слетах.

Создавать все необходимые условия для прохождения работниками диспансеризации, в соответствии со статьей 46 Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» и приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 3 февраля 2015г.№ 36АН «Порядок проведения диспансеризации определенных групп взрослого населения».

Профком обязуется:

- добиваться своевременного проведения периодических медосмотров работников;

* контролировать своевременность и правильность сохранения среднего заработка по месту работы работникам, направленным на медицинское обследование в соответствии с трудовым законодательством за весь период его проведения (ст. 185 ТК);
* участвовать в организации оздоровления и отдыха детей работников (в период каникул);
* участвовать в организации оздоровления и отдыха работников.

**Р А З Д Е Л 10.**

**ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА В ЛИЦЕ ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА.**

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ НОРМАЛЬНЫХ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВЫБОРНОГО**

**ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА (ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА).**

10.1. Право проведения переговоров от имени трудового коллектива с работодателем по вопросам, связанными с трудовыми, экономическими и социальными отношениями, предоставляется профсоюзному комитету больницы (ст.29 ТК РФ).

Профсоюзный комитет:

- всемерно содействует реализации настоящего коллективного договора;

- осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, законодательства по охране труда, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества (ст.53, 370 ТК РФ);

- содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников;

- своей деятельностью способствует созданию благоприятных трудовых отношений в коллективе, сотрудничеству между работодателем и работниками по вопросам, представляющим взаимный интерес;

- осуществляет представительство и защиту профессиональных, социально-трудовых и экономических прав и интересов членов профсоюза в судебных инстанциях и органах прокурорского надзора, оказывает бесплатную правовую помощь;

- осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

- соблюдает установленный законодательством порядок рассмотрения коллективных трудовых споров (конфликтов);

- признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с работодателем в их реализации;

цель деятельности профсоюзного комитета - повышение уровня жизни работников больницы и их семей посредством содействия выполнению принятых обязательств в коллективном договоре;

- оказывает методическую, организационную и правовую помощь профсоюзным группам, организует обучение профсоюзного актива по всем направлениям профсоюзной деятельности;

- содействует реализации настоящего коллективного договора.

10.2. Работодатель, согласно статей 370-378 Трудового кодекса Российской Федерации, признаёт права общественной организации профессионального союза работников здравоохранения Российской Федерации, действующей на основании Устава профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации:

- соблюдает права и гарантии Первичной профсоюзной организации, её членов и выборного органа профсоюзного комитета, в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законодательством, действующим на территории Российской Федерации, Уставом Профсоюза, отраслевым Соглашением;

- рассматривает председателя профсоюзного комитета в качестве представителя трудового коллектива и равноправного члена, участвующего в управлении больницей (ст.53 ТК РФ);

- безвозмездно представляет профкому в бесплатное пользование, необходимые для его деятельности отапливаемое и электрифицированное помещение, оргтехнику, средства связи, необходимые нормативно-правовые документы, помещения для проведения заседаний, хранения документации, возможность пользования служебным автотранспортом, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, организует за свой счет уборку помещения (при наличии достаточного финансирования);

- представляет информацию о деятельности организации для реализации уставных целей и задач Профсоюза по экономическим и социально-трудовым вопросам;

- профсоюзный комитет состоит на профсоюзном обслуживании в Гуковской городской организации профсоюза работников здравоохранения РФ;

- перечисляет при наличии письменных заявлений работников (в том числе и внешних совместителей), являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы (75% -на счет профкома ГГО профсоюза работников здравоохранения РФ,25% - на счет Областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ;

- перечисляет ежемесячно и бесплатно по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, но пользующихся результатами деятельности всех структур Профсоюза, денежные средства в размере 1% от заработной платы (75% на счета профкома ГГО профсоюза работников здравоохранения РФ, 25% - на счет Областной организации профсоюза работников здравоохранения РФ) для представления интересов указанных работников в ходе коллективных переговоров, внесения изменений и дополнений в коллективный договор, контроля за его выполнением (ч.2 ст.30 ТК РФ);

- предоставляет работникам, входящим в состав профкома и не освобождённых от основной работы, а также освобождённому профсоюзному работнику, избранному в профком, гарантии, предусмотренные статьями 374 и 375 Трудового кодекса РФ;

- освобождает от основной работы на 1 час в неделю членов профкома, уполномоченных профсоюза по охране труда, членов постоянно - действующих комиссий профкома, профгруппоргов, не освобождённых от основной работы, для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учёбы с сохранением зарплаты (ст.374 ТК РФ);

- освобождает от основной работы членов профкома, не освобождённых от основной работы, для участия в качестве делегатов конференций, созываемых Профсоюзом, а также для участия в работе профкома с сохранением зарплаты по плану профкома (2 часа в месяц) (ст.374 ТК РФ);

- обеспечивает предоставление гарантий права на труд работникам, являвшимся членами профкома в соответствии со статьёй 376 ТК РФ;

- время работы освобождённых профсоюзных работников, избранных в профком больницы, засчитывает им в страховой стаж в порядке, предусмотренном законодательством РФ;

- согласовывает с профкомом увольнение работников, являющихся членами профсоюза по п.2,3,5 ч.1 ст.81 ТК РФ (ст.82 ТК РФ) и принятие локальных нормативных актов (ст.8 ТК РФ);

- на работников, избранных на освобожденную должность в профком, распространяет действующие положения о премировании, а также другие экономические выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда настоящего коллективного договора; работник, освобожденный от основной работы в связи с избранием его в профком, обладает такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и другие работники в соответствии с коллективным договором (ст.375 ТК РФ, ст. 26 п.4 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

**Р А З Д Е Л 11.**

**ОТКАЗ ОТ ЗАБАСТОВОК ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ СООТВЕТСТВУЮЩИХ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

По усмотрению работодателя и трудового коллектива определили взаимное обязательство об отказе от забастовок по условиям, включенным в данный коллективный договор, при своевременном и полном их выполнении.

Право на забастовку закреплено в ст. 409 ТК РФ.

11.1. Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур или не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора, работники вправе использовать иные средства урегулирования спора (митинги, демонстрации и другие массовые акции) вплоть до применения крайней меры разрешения коллективного трудового спора – забастовки.

11.2. Право работника на забастовку гарантируется в ст. 37 Конституции РФ и ТК РФ, которые определяют и правовой механизм реализации этого права.

Ограничение права на забастовку допускается лишь в случаях, указанных в законе, когда это создает серьезную угрозу жизни и здоровью людей, безопасности и обороноспособности государства. Установление факта законности или признание незаконности забастовки отнесено к компетенции суда.

11.3. ТК РФ закрепляет принцип добровольного участия в забастовке и ответственность за его нарушение. Кроме того, он предусматривает возможность привлечения лиц, принуждающих работников к участию в забастовке или отказу от участия в ней, к юридической ответственности в соответствии с действующим трудовым, административным и уголовным законодательством.

Представители работодателя не вправе организовывать забастовку и принимать в ней участие.

11.4. Участие работников в забастовке (за исключением случаев участия в незаконных забастовках) не может рассматриваться как нарушение трудовой дисциплины или как основание для увольнения.

11.5. За работниками, не принимающими участия в забастовке, но в связи с ней не имеющими возможности выполнять трудовую функцию, сохраняется заработок.

11.6. За время забастовки участвующим в ней работникам заработная плата не сохраняется, если иное не предусмотрено соглашением об урегулировании коллективного трудового спора.

Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки регламентируются ст.412 ТК РФ.

Приказом Минздрава РФ от 25 июля 2003 г № 326 утвержден перечень минимума необходимых работ (услуг) на период проведения забастовки в организациях здравоохранения, согласованный с соответствующими общероссийскими профсоюзами:

## Амбулаторно-поликлиническая помощь

1. Амбулаторно-поликлиническая медицинская помощь взрослому и детскому населению оказывается медицинским персоналом ЛПУ в режиме выходного дня (по графику) с осуществлением:

* приема, диагностики, оказания экстренной амбулаторной медицинской помощи;
* направления больных, нуждающихся в экстренной помощи на госпитализацию;
* выдачи рецептов на лекарственные средства по жизненным показаниям, в том числе на наркотические, противоастматические, противодиабетические и другие препараты;
* выдачи препаратов на льготных условиях по жизненным показаниям;
* выдачи справок о смерти;
* медицинских процедур по жизненным показаниям на дому больным с хроническими заболеваниями.

1. Прием населения, нуждающегося в неотложной помощи, осуществляется как при очном обращении, так и по телефону.

## Стационарная медицинская помощь

1. Все структурные подразделения стационара работают в режиме выходного дня (по графику) с обеспечением квалифицированной и специализированной медицинской помощи при состояниях, угрожающих жизни и здоровью людей.
2. Госпитализация больных осуществляется только по жизненным показаниям для оказания экстренной медицинской помощи (лица, не нуждающиеся в оказании экстренной медицинской помощи по жизненным показаниям, в период проведения забастовки, переводятся на амбулаторное лечение).

В учреждении здравоохранения с момента начала подготовки к забастовке вывешивается соответствующая информация для населения о предполагаемом режиме работы ЛПУ в этот период.

Аналогичная информация доводиться до населения через средства массовой информации.

**Р А З Д Е Л 12.**

**РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ, КОНФЛИКТОВ ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР.**

12.1 Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым спорам, включенным в него, при условии их выполнения.

12.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств, последние разрешаются согласно действующему законодательству (Глава 61 ТК РФ).

12.3. Представления профсоюзного комитета о нарушении законодательства о труде подлежат безотлагательному рассмотрению работодателем и принятию мер по устранению нарушений согласно ст.400 ТК РФ.

**Р А З Д Е Л 13.**

**КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. (ст. 51 ТК РФ). Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2. Стороны обязуются: осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников учреждения. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор. Чтобы постоянно действующая согласительная комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением и дополнительно рассматривала на своих заседаниях итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах - взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

13.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее. При необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

13.4. При изменении, дополнении или проекте нового коллективного договора работодатель и профком договорились создать совместную комиссию на паритетной основе, которая рассматривает спорные вопросы, готовит предложения для внесения дополнений и изменений в коллективный договор, включает их в проект нового коллективного договора.

13.5. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны вправе вступить в переговоры о заключении коллективного договора на новый период.

**Р А З Д Е Л 14.**

**ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НЕВЫПОЛНЕНИЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВ ПО**

**КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.**

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

* уклонение от участия в переговорах (ст. 54 ТК РФ, ст. 25 ФЗ КД и С);
* не предоставление информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения коллективного договора, соглашения

(54 ТК РФ, ст. 27 ФЗ КД и С);

* невыполнение условий коллективного договора (ст. 55 ТК РФ)

В гл. 5 Федерального закона от 30 декабря 2001 г № 196-ФЗ «Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях» (КоАП РФ) (ред. с изм. и доп. вступившим в силу с 28.04.2023г.) устанавливается административная ответственность за нарушение трудового законодательства.

14.2. Согласно ст. 5.28 КоАП РФ за уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, изменении или дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно не обеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки взыскивается административный штраф.

14.3. Не предоставление работодателем или лицом, его представляющим, в срок, установленный законом, информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения (ст. 54 ТК РФ), является административным правонарушением в соответствии со ст. 5.29 КоАП РФ. Необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения (ст. 5.30 КоАП РФ) влечет наложение административного штрафа.

14.4. За уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в том числе не предоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (такой конференции ст. 5.32 КоАП РФ), взыскивается административный штраф.

**Р А З Д Е Л 15.**

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

15.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года на 2023 - 2025 годы, вступает в силу с 01.01.2023 года.

15.2. По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем

учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделения, преобразовании), учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение

всего срока реорганизации. При ликвидации муниципального учреждения здравоохранения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока

проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

15.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в течение срока его действия, производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

Изменения и дополнения к коллективному договору позволяют обеспечить его эффективность и учитывать в них все происходящие изменения. Изменение осуществляется в следующем порядке:

- сторона, решившая внести изменение или дополнение, должна сформулировать

изменение, аргументировать изменение, указав пользу, которую получит от изменения

каждая сторона соглашения;

- проект изменения направляется в письменной форме другой стороне, которая должна дать аргументированный ответ в течение 7 дней;

- в случае отказа сторона, внесшая проект изменения, имеет право:

а) отказаться от своего предложения;

б) настаивать на внесении изменений.

В случае если сторона настаивает на изменении, создается согласительная комиссия, решение, которой по вопросу может быть окончательным.

15.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

* 1. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.
  2. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его в отдел по труду Администрации г Гуково на уведомительную регистрацию, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников учреждения, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК РФ).