

Государственное бюджетное Учреждение здравоохранения
Пермского края «Городская клиническая больница им. Симхи
Нафтолиевича Гринберга»

г. Пермь, ул. Победы, д. 41

Председатель первичной
профсоюзной организации
Государственного бюджетного
Учреждения здравоохранения
Пермского края
«Городская клиническая больница
им. Симхи Нафтолиевича
Гринберга»

Главный врач Государственного
бюджетного Учреждения
здравоохранения Пермского края
«Городская клиническая больница
им. Симхи Нафтолиевича
Гринберга»

А.Н. Аликин



С.А. Наумов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022-2025 гг.

Принят на конференции
трудового коллектива
« 19 » мая 2022 года
Протокол № 1
Подписан « 19 » мая 2022 года

Министерство промышленности и торговли Пермского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 271 « 14 » июня 20 22.
Подпись

Зарегистрирован в

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 2022 года

РАЗДЕЛ 1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Пермской области от 11.10.2004 N 1622-329 «О социальном партнерстве в Пермском крае».

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе, направленным на повышение социальной защищенности Работников, на обеспечение стабильного и эффективного рабочего процесса.

1.3. Государственное бюджетное учреждение здравоохранения Пермского края «Городская клиническая больница им. Симхи Нафтолиевича Гринберга», в лице главного врача, действующего на основании Устава, именуемое в дальнейшем «Работодатель», «Учреждение», с одной стороны и его Работники, интересы которых представляет профсоюзный комитет в лице председателя первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного Учреждения здравоохранения Пермского края «Городская клиническая больница им. Симхи Нафтолиевича Гринберга» Профсоюза работников здравоохранения Российской Федерации, именуемый в дальнейшем «Профком», с другой стороны, далее совместно именуемые «сторонами», а отдельно – «сторона», на основании решения конференции трудового коллектива заключили настоящий Коллективный договор.

1.4. Предметом Коллективного договора являются положения об условиях труда, оплаты и охраны труда, социальном и жилищно-бытовом обслуживании Работников, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем. В настоящем Коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников.

1.5. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего Коллективного договора.

1.6. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников, заключивших трудовой договор с Работодателем.

1.7. Работодатель признает Профком представительным органом Работников Государственного бюджетного Учреждения здравоохранения Пермского края «Городская клиническая больница им. Симхи Нафтолиевича Гринберга», который уполномочен Работниками в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения Коллективного договора.

РАЗДЕЛ 2. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Работник имеет право на:

2.1.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и

на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

2.1.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и настоящим Коллективным договором.

2.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.1.5. 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.

2.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.1.7. Профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.1.8. Объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов.

2.1.9. Участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах.

2.1.10. Ведение Коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений.

2.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами.

2.1.12. Разрешение индивидуальных и Коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.1.13. Возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.2. Работник обязан:

2.2.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.2.3. Соблюдать требования локальных нормативных актов Работодателя, трудовую дисциплину.

2.2.4. Соблюдать правила пожарной безопасности.

2.2.5. Соблюдать нормы поведения и деонтологии.

2.2.6. Выполнять установленные нормы труда.

2.2.7. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности

труда.

2.2.8. Бережно относиться к имуществу Работодателя и в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

2.2.9. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

2.3. Работодатель имеет право:

2.3.1. Заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.3.2. Вести Коллективные переговоры и заключать Коллективные договоры;

2.3.3. Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

2.3.4. Требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего распорядка Учреждения, требований локальных нормативных актов Учреждения.

2.3.5. Привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

2.3.6. Принимать локальные нормативные акты с учетом мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.4. Работодатель обязан:

2.4.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.4.2. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

2.4.3. Обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда.

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

2.4.5. Обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности.

2.4.6. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, трудовыми договорами.

2.4.7. Вести Коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4.8. Предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.

2.4.9. 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 нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.10. Рассматривать представления Профкома, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.4.11. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и настоящим Коллективным договором формах.

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

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

2.4.14. 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 Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.4.13. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются путем заключения письменного трудового договора.

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 данного Работодателя.

Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник.

3.2. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя заключающих трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность Работника;
- идентификационный номер налогоплательщика;
- сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой Работнику работы). Если с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) Работника, компенсационные, стимулирующие выплаты;

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного Работника он отличается от общих правил, действующих у данного Работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условие об обязательном социальном страховании Работника;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа, предусмотренных частями первой и второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

3.4. В трудовой договор могут вноситься дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя и/или Минздрава Пермского края, иных третьих лиц;

- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника.

3.5. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из условий Коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей Работника и Работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.6. Срочный трудовой договор заключается в следующих случаях:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности Работодателя, а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением деятельности;

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением Работника;

- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность, на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;

- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

3.7. По соглашению сторон срочный трудовой договор может заключаться:

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий,

несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, избранными по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами.

3.8. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника.

3.9. Изменение сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Соглашение об изменении условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.10. По письменной просьбе Работника с его письменного согласия может быть осуществлен перевод к другому Работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

3.11. Не требует согласия Работника перемещение его у того же Работодателя на другое место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, если это не влечет за собой изменение определенных сторонами условий трудового договора. Запрещается переводить и перемещать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.12. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего Работника, за которым в соответствии с законом сохраняется его место работы, - до выхода этого Работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть переведен без согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

3.13. Перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего Работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в ч.2 2 ст. 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации. При этом перевод на другую работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника.

3.14. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации, оплата труда Работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.15. 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, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.16. Если Работник не согласен работать в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.17. При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.18. Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профкома 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. Если Работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

3.19. Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится Работодателем с учетом мнения Профкома.

3.20. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса Российской Федерации, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным Коллективным договором, соглашениями.

3.21. Эффективный контракт – это трудовой договор с Работником, в котором

конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг.

3.22. В отношении каждого Работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, в т.ч. за достижение Коллективных результатов труда. Условия вознаграждения должны быть понятны Работодателю и Работнику и не допускать двойного толкования. При этом предусматривается фиксация в трудовом договоре наименования выплат, условий их получения, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, периодичности выплат.

3.23. Сторонами настоящего Коллективного договора зафиксирована необходимость совершенствования основных элементов системы оплаты труда, а также определения оптимального соотношения гарантированной части заработной платы и стимулирующих надбавок. Система гарантий, направлена не только на повышение размеров заработной платы Работников, но и на обеспечение необходимой дифференциации в уровнях оплаты труда в зависимости от квалификации специалистов, сложности и условий их труда.

РАЗДЕЛ 4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. При принятии Работодателем решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников организации Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся у Работодателя работу (вакантную должность), соответствующую квалификации Работника.

4.3. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

4.4. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

- лицам, не состоящим в браке, имеющим одного или более иждивенцев;

- Работникам, получившим в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества.

4.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата Работников увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

4.6. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается Работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы;
- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

4.7. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, а также несовершеннолетние лица не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.

4.8. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.9. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения (свыше 10%) численности Работников без согласия Профкома.

РАЗДЕЛ 5.

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

5.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым законодательством относятся к рабочему времени.

5.2. Продолжительность рабочего времени Работников составляет 40 часов в неделю. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

- для Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, коллективного договора и правилами внутреннего трудового распорядка с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.4. Для медицинских Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) структурного подразделения продолжительность рабочего времени медицинских Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемых Работодателем по согласованию с Профкомом.

5.5. Для Работников Учреждения устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), кроме медицинских Работников, которым в соответствии с трудовым договором и локальными актами Работодателя устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.6. Для организации лечебного процесса в поликлиниках Учреждения для медицинского персонала водится одна рабочая суббота согласно графику с продолжительностью рабочей смены 5 часов.

5.7. По соглашению между Работником и Работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего 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.

5.8. 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.

5.9. Лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком и работающие в режиме неполного рабочего времени не могут одновременно пользоваться правом на ежегодный основной и/или дополнительный оплачиваемый отпуск, ученический отпуск.

5.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.11. Режим рабочего времени, время начала работы, и время окончания устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.12. О начале и окончании работы каждый Работник обязан известить об этом своего непосредственного руководителя.

5.13. По факту опоздания на работу или отсутствия на рабочем месте Работника непосредственный руководитель вправе подать служебную записку на имя вышестоящего руководителя или руководителя Учреждения.

5.14. В случае необходимости отсутствия на рабочем месте, Работник должен поставить в известность своего непосредственного руководителя с указанием причины отсутствия.

5.15. При выполнении работы, имеющей непрерывный характер, запрещается оставлять работу до прихода сменяющего Работника. В случае неявки сменяющего Работника, Работник заявляет об этом непосредственному руководителю, который обязан немедленно принять меры к замене Работника.

5.16. На тех работах, где по условиям производства перерыв для отдыха и питания установить нельзя, Работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени. Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения или по соглашению между Работником и Работодателем.

5.17. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для Работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа Работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего Работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях Работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим Работником.

5.18. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

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

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения Профкома.

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

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

5.21. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого Работника. Работодатель должен принимать своевременные меры, направленные на ограничение указанных работ.

5.22. К сверхурочным работам не могут привлекаться Работники, отработавшие перед этим ночную смену, и Работники, имеющие стаж по данной специальности менее одного года.

5.23. В нормальных условиях труда сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд с оплатой за первые 2 часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

5.24. Во вредных (особо вредных), тяжелых (особо тяжелых) условиях труда сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника двух часов в течение двух дней подряд с оплатой в двойном размере.

5.25. На отдельных работах, где по условиям рабочего процесса не может быть соблюдена для отдельных категорий ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается (по согласованию с Профкомом) введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год) не превышала нормального числа рабочих часов (для медицинских Работников). Для учета рабочего времени Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - три месяца.

5.26. Временем ночной работы считается время с 22 часов до 6 часов. Ночной считается смена, на которую приходится более половины времени ночной работы.

5.27. Вечерней сменой считается смена, предшествующая ночной при трех, четырехсменной работе.

5.28. При применении иных графиков сменности время вечерней работы

определяется Коллективным договором либо Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.29. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем и Профкомом.

5.30. Женщинам, имеющим малолетних детей, может вводиться рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику.

5.31. На работах, на которых длительность лечебного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности.

5.32. Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого Работника, постоянный состав Работников и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профкома.

5.33. Графики сменности утверждаются Работодателем. Графики сменности доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

5.34. Работодатель обязуется:

- соблюдать установленную трудовым законодательством РФ нормальную продолжительность рабочего времени;

- устанавливать сокращенный режим рабочего времени для Работников, занятых на вредных работах, и других отдельных категорий Работников в соответствии с действующим законодательством о труде;

- устанавливать режим рабочего времени в организации согласно Правилам внутреннего трудового распорядка, графикам работы, согласованными с Профкомом, при обязательном соблюдении баланса рабочего времени за учетный период (суммированный учет и др.).

5.35. Норма рабочего времени на определенный период исчисляется по графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье из следующей продолжительности ежедневной работы (смены):

- при 40-часовой неделе – 8 часов, в предпраздничные дни – 7 часов;

- при продолжительности рабочей неделе менее 40 часов – количество часов, полученное в результате деления установленной продолжительности рабочей недели, на пять дней.

5.36. Привлечение Работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия в следующих случаях:

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

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

- для выполнения работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа Учреждения в целом или её отдельных подразделений.

В других случаях привлечения к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом

мнения выборного профсоюзного органа Учреждения.

РАЗДЕЛ 6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Всем Работникам Учреждения предоставляются выходные дни. Выходные дни для Работников с суммированным учетом рабочего времени, Работников, работающих в режиме гибкого рабочего времени, при сменном графике, устанавливаются согласно графикам работы.

6.2. Продолжительность междуменного отдыха должна быть не меньше двойной смены, а еженедельный непрерывный отдых - не менее 42 часов;

6.3. Перерыв для отдыха и питания в Учреждении (кроме Работников, которым установлен гибкий, сменный график работы) устанавливается с 12-00 до 12-48 часов.

6.4. На работах, где по её условиям перерыв установить нельзя, Работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в течение рабочей смены. Порядок и место приема пищи устанавливается Работодателем.

6.5. Всем Работникам организации предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

6.6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.7. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

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

- Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;

- Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трёх месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.8. Ежегодно до 10 декабря года, предшествующего отчетному, Работодатель утверждает и доводит до сведения всех Работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год с обеспечением законодательно установленных прав отдельных категорий, работающих на пользование отпуском в удобное для них время.

6.9. График ежегодных отпусков доводится до всех Работников в структурных подразделениях Учреждения.

6.10. Дополнительно к основному отпуску Работникам организации ежегодно предоставляются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно проведенной на рабочих местах Специальной оценки условий труда (СОУТ), а также Работникам, труд которых связан с особенностями выполнения работы, согласно «Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день», утвержденного

Постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22 (в редакции от 22.10.1990 № 418в/П-12) ;

- за ненормированный рабочий день Работникам предоставляется отпуск продолжительностью не менее 3 календарных дней, в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации. Перечень должностей, продолжительность дополнительных ежегодных отпусков Работников за ненормированный рабочий устанавливается день локальным нормативным актом Учреждения по согласованию с Профкомом;

- за непрерывный стаж работы, согласно Постановлению Правительства РФ от 20 декабря 2021 года № 2365 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, предоставляемого отдельным категориям медицинских работников».

6.11. Все дополнительные отпуска предоставляются сверх основного и суммируются с минимальным отпуском в 28 календарных дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством Российской Федерации.

6.12. По заявлению Работника и согласованию с Работодателем, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в том числе дополнительного отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, превышающую 7 дней, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией.

6.13. По соглашению сторон Работодатель обязуется на основании личного письменного заявления предоставлять отпуска без сохранения заработной платы следующей продолжительности:

- в связи со свадьбой самого Работника – до 5 календарных дней;
- в связи со свадьбой детей – до 2 календарных дней;
- в связи со смертью родственников и близких – до 5 календарных дней;
- в связи с рождением ребенка - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- 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;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- одному из родителей (опекунов, приемных родителей) ребенка, идущего в первый класс для посещения торжественной линейки – 1 календарный день.

6.14. Помимо случаев, предусмотренных статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации, по договоренности между Работником и Работодателем могут предоставляться отпуска без сохранения заработной платы.

6.15. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, Работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, Коллективным договором могут устанавливаться ежегодные

дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.16. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

6.19. При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе Работника этот Работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой Работник.

РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Работодатель осуществляет оплату труда Работников с учетом положений Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Правительства Пермского края от 31.12.2015г. № 1190-п «Об оплате труда Работников государственных Учреждений здравоохранения Пермского края и о признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Пермского края», в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, регламентирующими оплату труда Работников.

7.2. В области оплаты труда Стороны договорились:

- заработную плату Работникам выплачивать ежемесячно «05» и «20» числа путём перечисления на банковские лицевые счета Работников;
- систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с учетом мнения Профкома;
- условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Положением об оплате труда;
- изменение размеров заработной платы Работников производится на основании Положения об оплате труда. При этом заработная плата Работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей Работников и выполнения ими работ той же квалификации;
- выплаты стимулирующего характера устанавливаются Работникам с учетом

Положения о порядке установления стимулирующих выплат Работникам ГБУЗ ПК «ГКБ им. С.Н. Гринберга»;

- время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине Работника не оплачивается.

7.3. Индексация заработной платы производится в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 11 Закона Пермского края от 3 сентября 2008 г. № 291 – ПК «Об оплате труда работников государственных учреждений Пермского края и отдельных категорий работников Территориального фонда обязательного медицинского страхования Пермского края».

РАЗДЕЛ 8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Работодатель обязуется обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, выполнение всех действующих законодательных актов Российской Федерации, а также других нормативных правовых актов по охране труда.

8.2. Для дальнейшего улучшения условий и охраны труда, снижения заболеваемости, укрепления здоровья работающих в организации Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов сырья, материалов;

- применение сертифицированных средств индивидуальной и Коллективной защиты Работников;

- специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

- 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;

- на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением Работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, установленными в порядке, определяемом Правительством РФ;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказание первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировке на рабочем месте и проверки знаний требований охране труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном законом 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 правильность применения Работниками средств индивидуальной защиты;

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

- недопущение Работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, без сохранения заработной платы;

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

- представлять Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда следующие льготы и компенсации:

- дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с результатами СОУТ, с Постановлением Госкомтруда СССР, президиума ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 (в ред. От 22.10.1990) «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»;

- сокращенный рабочий день, согласно перечню структурных подразделений и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на сокращенный рабочий день;

- рабочие места аптечками первой помощи;

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

- надлежащее и своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с нормами действующего законодательства;

- средства на мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором;

- перевод на работу женщин со времени установления беременности, не связанную с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3-х часов в рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований.

РАЗДЕЛ 9.

ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Работодатель обязан:

- систематически проводить медицинские осмотры Работников с целью профилактики и раннего выявления профессиональных заболеваний;
- уплачивать страховые взносы в фонд обязательного медицинского страхования, фонд социального страхования, пенсионный фонд Российской Федерации;
- содействовать Работникам, совмещающим работу с обучением в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Работодатель может оказывать Работникам материальную помощь в следующих случаях:

- в случае смерти близких родственников Работника (матери, отца, супруга(и), детей);
- на лечение Работника в связи с тяжелой болезнью или дорогостоящим лечением, в связи с тяжелым материальным положением;
- в связи с юбилейными датами (для мужчин – 60 лет, для женщин – 55 лет).

9.3. Выплата материальной помощи производится Работнику на основании приказа руководителя Учреждения. Решение об оказании единовременной материальной помощи Работнику принимается на основании письменного заявления Работника и подтверждающих документов.

9.4. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой Работником образовательной программы высшего образования;

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
- Работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
- Работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых

государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

9.5. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

- прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой Работником образовательной программы среднего профессионального образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- Работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

- Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной форме обучения, один раз в учебном году Работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очно-заочной и заочной формам обучения, в течение 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным Работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, сокращение рабочего времени производится путем предоставления Работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня (смены) в течение недели.

9.6. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);

иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя.

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются локальным нормативным актом Учреждения.

9.7. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем.

9.8. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

9.9. Работодатель обязан осуществлять профилактические мероприятия по предупреждению и снижению заболеваемости (проведение вакцинации).

9.10. Оказывать содействие в приобретении путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровлении Работников, в случае предоставления субсидий на приобретение путевок на санаторно-курортное лечение и оздоровлении Работников государственных учреждений здравоохранения Пермского края в соответствии с Постановлением правительства Пермского края от 20 декабря 2017 г № 1035-п «Об утверждении порядка обеспечения Работников Государственных Учреждений Пермского края путевками на санитарно-курортное лечение и оздоровление».

9.10.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от

работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

9.10.2. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты. Выдача работникам по установленным нормам молока или других равноценных пищевых продуктов по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов. Компенсационные выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, осуществляются в порядке, установленном приказом Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 N 45н.

9.11. Работодатель обязан обеспечивать прочие гарантии и компенсации Работникам, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

РАЗДЕЛ 10. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА МЕДИЦИНСКИХ РАБОТНИКОВ И ПРОФКОМА

10.1. Работодатель признает Профком единственным представителем и защитником прав и интересов Работников в Учреждении по вопросам трудовых и иных связанных с ними прав и обязан создавать условия, обеспечивающие деятельность Профкома, в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Коллективным договором.

10.2. Работники имеют право участвовать в управлении Учреждением путем:

- учета Работодателем мнения Профкома в случаях, предусмотренных трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором;
- проведения Профкомом консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получения от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;
- обсуждения с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию;
- участия в разработке и принятии Коллективных договоров;
- в иных формах, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим Коллективным договором или локальным нормативным актом Учреждения.

10.3. Профком имеют право получать от Работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий

труда Работников;

- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами, настоящим Коллективным договором.

10.4. Работодатель в целях создания условий деятельности Профкома, предоставляет в бесплатное пользование оборудованные помещения, оргтехнику (компьютеры, ксерокс и т.д.), средства связи (телефон), транспорт, организует за свой счет уборку помещений и ремонт оргтехники, а также предоставляет возможность размещения информации в доступных для всех Работников месте, с учетом обособленности подразделений Учреждения.

10.5. Проведение профсоюзных собраний (конференций) допускается в рабочее время не более одного раза в квартал без нарушения деятельности Учреждения по согласованию с Работодателем времени их проведения, с предоставлением Работодателем помещения для проведения собраний.

10.6. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы в Учреждении, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов.

10.7. Работодатель предоставляет председателю Профкома:

- для участия в профсоюзной учебе 8 часов рабочего времени в календарный месяц с сохранением среднего заработка по основному месту работы;

- для ведения профсоюзной работы и приема Работников Учреждения 8 часов рабочего времени в календарный месяц с сохранением среднего заработка по основному месту работы.

10.8. При наличии письменных заявлений Работников, являющихся членами Профессионального союза медицинских Работников, Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников. Работодатель не имеет права задерживать перечисления указанных средств.

10.9. Работодатель обязан обеспечить участие представителей Профкома в рассмотрении жалоб и заявлений Работников в комиссии по трудовым спорам.

10.10. Работодатель не препятствует осуществлению Профкомом контроля за соблюдением в Учреждении трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и требовать устранения выявленных нарушений

10.11. Увольнение членов профсоюза по любым основаниям (кроме собственного желания) производится после консультации с Профкомом или его представителем, а в случаях, предусмотренных законодательством, только с согласия Профкома.

РАЗДЕЛ 11.

РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ И КОНФЛИКТОВ

11.1. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия

между Работниками (их представителями) и Работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения Коллективного договора, соглашений, а также в связи с отказом Работодателя учесть мнение выборного представительного органа Работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в Учреждении.

11.2. Требования, выдвинутые Работниками и (или) представительным органом Работников Учреждения, утверждаются на соответствующем собрании (конференции) Работников.

11.2. Собрание Работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих. Конференция считается правомочной, если на ней присутствует не менее двух третей избранных делегатов.

11.3. Порядок разрешения Коллективного трудового спора определен Трудовым кодексом Российской Федерации и состоит из следующих этапов:

- рассмотрение Коллективного трудового спора примирительной комиссией;
- рассмотрение Коллективного трудового спора с участием посредника и (или)

в трудовом арбитраже.

11.4. Если примирительные процедуры не привели к разрешению Коллективного трудового спора либо Работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения Коллективного трудового спора, то Работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

11.5. Работодатель имеет право не выплачивать Работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением Работников, занятых оказанием обязательного минимума работ (услуг).

РАЗДЕЛ 12. ПРОЧИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Новый Коллективный договор принимается по истечении срока действия настоящего Коллективного договора на конференции Работников по результатам работы комиссии по проведению Коллективных переговоров. Порядок проведения Коллективных переговоров, а также принятия Коллективного договора, устанавливается Работодателем и Профкомом путем издания локального нормативного акта.

12.2. Продолжительность переговоров по заключению нового Коллективного договора не должна превышать трех месяцев.

12.3. В случае необходимости внесения изменений в действующий Коллективный договор сторона (Работодатель, Профком), инициирующая внесение таких изменений, направляет другой стороне в письменном виде проект дополнительного соглашения с обоснованием необходимости внесения изменений в Коллективный договор.

12.4. В случае согласия с предложенными изменениями, стороны подписывают дополнительное соглашение к Коллективному договору и осуществляют его регистрацию в порядке, установленном для регистрации Коллективного договора. В случае несогласия с предложенными изменениями стороны создают комиссию по внесению изменений в Коллективный договор, на

заседаниях которой стороны должны урегулировать спорные вопросы по принятию изменений в Коллективный договор.

12.5. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия, производятся только по взаимному согласию Работодателя и Профкома. Изменения Коллективного договора доводятся до Работников в течение 10 дней с момента осуществления уведомительной регистрации таких изменений.

12.6. Контроль за выполнением Коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.7. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня его подписания. Настоящий Коллективный договор доводится до сведения Работников в течение 10 рабочих дней с момента его подписания сторонами.

В настоящем Коллективном договоре прошито,
пронумеровано 24 листов

Главный врач
ГБУЗ ПК «ГКБ им. С.Н. Гринберга»



С.А. Наумов

М.П.

Председатель первичной профсоюзной
Организации ГБУЗ ПК «ГКБ им. С.Н. Гринберга»

А.Н. Аликин